



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes
de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor –
Moyobamba - 2011”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera

Br. Sabina Llamo Guerrero

Br. Esmilda Pérez Silva

ASESOR

Mg. Francisco Alejandro Espinoza Polo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

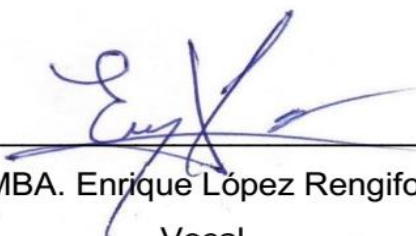
PERÚ 2011



Dra. Inés Castillo Santa María
Presidente



Mg. Meybol A. Sánchez Flores
Secretario



MBA. Enrique López Rengifo
Vocal

Dedicatoria

A mis padres e hijo quienes siempre están a mi lado y han hecho posible mis logros anhelados.

Ernesto Willan

A mis padres, hijo y hermanos que con su ejemplo formaron en mí, el espíritu de entrega y de servicio, para contribuir a mejorar la educación de la juventud.

Sabina

A mis padres y hermanos, que siempre me apoyaron en mi desarrollo personal y en mi formación profesional.

Esmilda

Agradecimiento

A los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Mención Administración de la Educación, nuestro agradecimiento por haber contribuido en el logro satisfactorio de nuestras expectativas profesionales. Asimismo, manifestar nuestro sincero y especial agradecimiento a nuestro asesor Mg. Francisco Alejandro Espinoza Polo, por su orientación para realizar con éxito el presente trabajo.

Ernesto Willan

Sabina

Esmilda

Declaratoria de autenticidad

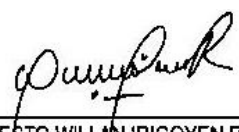
Ernesto Willan Irigoyen Rivera, Sabina Llamo Guerrero y Esmilda Pérez Silva, estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI N°**40830120**, **33670772** y **40532600**, con la tesis titulada “La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 00500 German Rojas Vela, de Soritor – Moyobamba”.

Declaro, bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, setiembre de 2011


ERNESTO WILLAN IRIGOYEN RIVERA
DNI N° 40830120


SABINA LLAMO GUERRERO
DNI N° 33670772


ESMILDA PEREZ SILVA
DNI N° 40532600

Presentación

Ante ustedes, señores miembros del jurado calificador, presentamos la tesis titulada “La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”. Investigación que está compuesta por ocho capítulos, entre los que están: la Introducción que contempla la Realidad Problemática, Trabajos previos, teorías relacionadas al tema Formulación del problema, la justificación del estudio, Hipótesis, objetivos; Capítulo II: El Método: que examina el diseño de la investigación, el estudio de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos; Capítulo III: muestra los resultados, Capítulo IV: la discusión; Capítulo V: conclusiones; Capítulo VI: Recomendaciones; VIII. Referencias y los anexos.; cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre Autoestima y Clima Institucional en los profesores de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor., en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico del Programa de Maestro en Educación con Mención en Administración de la Educación

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema:	15
1.4. Formulación del problema.	31
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.	33
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	37

2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS.....	40
IV. DISCUSIÓN.....	81
V. CONCLUSIONES	82
VI. RECOMENDACIONES.....	84
VII. REFERENCIAS	85
ANEXOS	87
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos	
Anexo N° 03: Fichas de validación por expertos	
Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos	
Anexo N° 05: informe de originalidad	
Anexo N° 07: Autorización para publicar tesis en repositorio UCV	
Anexo N° 08: videncias fotográficas	

Índice de tablas

TABLA “A” Indicadores de Autoestima	36
TABLA N° 01. Evaluación del nivel de Autoestima Física (AF)
TABLA N° 02. Evaluación del nivel de Autoestima Social (AS)	
TABLA N° 03. Evaluación del nivel de Autoestima Afectiva (AAF)	
TABLA N° 04. Evaluación del nivel de Autoestima Académica (AAC)	
TABLA N° 05. Evaluación del Autoestima Ética (AE)	
TABLA “B” Indicadores de Clima Institucional	
TABLA N° 06. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Estructura Organizacional (EO)	
TABLA N° 07. Evaluación del Clima Institucional a nivel del Liderazgo del Equipo Directivo (LED).....	
TABLA N° 08. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Participación de la Comunidad (PC)	
TABLA N° 09. Evaluación del Clima Institucional a nivel de las Relaciones entre Miembros de la Comunidad (RMC)	
TABLA N° 10. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Cultura Organizativa (CO)	
TABLA N° 11. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Satisfacción Profesional (SP)	
TABLA N° 12. Coeficiente de correlación y su significancia estadística del Autoestima Física y el Clima Institucional a nivel de la Estructura Organizativa de los Profesores.....	

Índice de gráficos

Gráfico 1. Representación del nivel del Autoestima Física (AF).....	37
Gráfico 2. Representación del nivel del Autoestima Social (AS).....	
Gráfico 3. Evaluación del nivel de Autoestima Afectiva (AAF).....	
Gráfico 4. Evaluación del nivel de Autoestima Académica (AAC).....	
Gráfico 5. Evaluación del Autoestima Ética (AE).....	
Gráfico 6. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Estructura Organizacional (EO).....	
Gráfico 7. Evaluación del Clima Institucional a nivel del Liderazgo del Equipo Directivo (LED).....	
Gráfico 8. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Participación de la Comunidad (PC).....	
Gráfico 9. Evaluación del Clima Institucional a nivel de las Relaciones entre Miembros de la Comunidad (RMC).....	
Gráfico 10. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Cultura Organizativa (CO).....	
Gráfico 11. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Satisfacción Profesional (SP).....	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación establece el tipo y grado de correlación entre la autoestima y el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”

El principal objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre Autoestima y Clima Institucional en los profesores de la institución en estudio.

La investigación fue hecha con un total de 22 profesores aplicándose el inventario de autoestima de Copersmith para medir autoestima, y el inventario de Rodríguez para medir clima institucional. Para el procedimiento estadístico se utilizó la prueba de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las variables de estudio.

Los resultados demuestran que existe relación directa alta entre la autoestima y el clima institucional.

Palabras clave: Autoestima y Clima institucional

ABSTRACT

The present research establishes the type and degree of correlation between self-esteem and the institutional climate in the teachers of educational institution n ° 00500 "German Rojas Vela de Soritor.

The main objective of this research was to determine the relationship between self-esteem and institutional climate in the teachers of the I.E. N° 00500 German Rojas Vela, by Soritor.

The research was done with a total of 22 teachers applying the self-esteem inventory of Copersmith to measure self-esteem, and Rodríguez's inventory to measure institutional climate. For the statistical procedure, the Pearson test was used to determine the correlation coefficient between the study variables.

The results show that there is a high direct relationship between self-esteem and institutional climate.

Keywords: Self-esteem and institutional climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En los profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, se ha observado muchos problemas, entre estos tenemos: No visualizan con claridad los criterios de convivencia y las pautas de ética necesarias para actuar en conjunto frente a lo que debe hacer, exigir o permitir, El trabajo en equipo queda postergado, Existe una escasa organización para la toma de decisiones en bien de la institución, prácticas contrarias a las que postula una gestión democrática, Gestión institucional poco efectiva, Gestión institucional desvinculada de las demandas sociales, Inadecuada convivencia, Trabajo individualizado, Serios problemas de relaciones interpersonales, Percepción negativa del clima institucional, Poca motivación, Desagrado por el trabajo, Escasa participación en acciones de capacitación docente.

De todos los problemas mencionados, hemos seleccionado el que se refiere a “Poco entusiasmo para ejercer la formación o por capacitarse, por el desagrado o desmotivación” y la “Inadecuada convivencia y trabajo individualizado o poco efectivo”

Los directivos, profesores, padres de familia y estudiantes no se relacionan de modo armonioso, no plantean retos, reflejan sentimientos de incompetencia e inseguridad, contribuyendo a que formen una imagen negativa de sí mismos.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Mabel Jiménez Díaz de la Universidad Cienfuegos de Tegucigalpa – Guatemala, con su tesis del año 2009 “Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador” concluye que: El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad y su satisfacción.

Marta GARCÍA TASCÓN de la Universidad de Castilla – La Mancha – Toledo España en su TESIS DOCTORAL de 2008 “Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla – La Mancha” en sus conclusiones respecto del Punto de vista de las mayores problemáticas y/o necesidades en referencia a los recursos humanos, sostiene que “Los clientes internos/RRHH son los que mayor problemática causan en las organizaciones (sobre todo en la satisfacción laboral, la formación, el seguimiento y control), en parte producido por su escaso control y funcionalidades del software que utilizan en las organizaciones”

A Nivel nacional.

Julia Sacca Campos de la UNMSM, con su tesis del año 2010 “Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de CEBAs del distrito de San Martín de Porres” para optar el grado de Magister en Educación; en su sugerencia 3 indica que se debe Fomentar entre la Dirección y Docentes una evaluación para mejorar los procesos educativos que se realizan en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres”.

Félix Próspero GARRO MORALES y Nardo MENDOZA PÉREZ de laUCV filial Huánuco, con su tesis del año 2012 “Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas de Amarilis – Huánuco”, llegan a la conclusión de la Hipótesis B que “La comunicación institucional se relaciona positivamente con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas de Amarilis”

A nivel Regional

Ana Maribel Becerril Ibérico y Keller Sánchez Dávila de la UNSM – Tarapoto, con su tesis del año 2010 “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010” concluyen que “En el clima organizacional de ambas microrredes de Salud, el tema de retribución es la mejor valorada, es decir,

que los trabajadores perciben que existen retribuciones justas en cada una de las microrredes”

Marco Armando Gálvez Díaz y Alenio Valqui Olivares de la UNSM – Tarapoto con su tesis del año 2012 “La inteligencia emocional y su relación con el clima social escolar en los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 00815 de Carrizal, año 2011” concluyen que “La relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima social escolar es significativa en los estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 0815 de Carrizal, año 2011”

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Autoestima

Definición de Autoestima.

Una forma clara de entender el concepto de autoestima es la que plantea Branden (1993), correspondiente a "una sensación fundamental de eficacia y un sentido inherente de mérito", y lo explica nuevamente como la suma integrada de confianza y de respeto hacia sí mismo. Se lo puede diferenciar de auto concepto y de sí mismo, en que el primero atañe al pensamiento o idea que la persona tiene internalizada acerca de sí misma como tal; mientras que el sí-mismo comprende aquel espacio y tiempo en que el Yo se reconoce en las experiencias vitales de importancia que le identifican en propiedad, algo así como el "mi".

Condicionantes de la Autoestima.

Coopersmith (1967) plantea algunas condicionantes diferentes, con ciertos aspectos similares, pero que se complementan con las ya enunciadas.

- a) El niño experimenta una aceptación de sus sentimientos, pensamientos y del valor de su existencia.
- b) El niño se mueve dentro de límites bien definidos, pero justos, razonables y negociables. De este modo experimenta una sensación de seguridad. Estos límites implican normas de conducta posibles de alcanzar, por lo

que el niño tiene la confianza de que podrá actuar y evaluar su comportamiento según esa vara. No goza de una libertad ilimitada.

c) El niño siente respeto por su dignidad como persona. Los padres se toman en serio las opiniones y demandas del niño. Se muestran dispuestos a negociar las reglas familiares, dentro de ciertos límites. Ejercen autoridad, pero no autoritarismo. Se interesan por él constantemente y están dispuestos a dialogar con él cuando éste quiere hacerlo.

d) Los propios padres gozan de autoestima positiva.

La ausencia o distorsión de cualquiera de estas condicionantes repercutirá en la manera en que el adulto se verá a sí mismo y a los demás. La carencia de pautas en el individuo conllevará al desinterés, a la desadaptación, a actuar en forma irresponsable y en base a valores difusos.

Importancia de la Autoestima:

El modo en que nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta virtualmente en forma decisiva todos los aspectos de nuestra experiencia, desde la manera en cómo actuamos, de lo que hacemos y las posibilidades que tenemos de progresar en la vida. Como también, nuestras respuestas ante los sucesos dependen de quién y qué pensamos que somos.

Por ello, concebimos la importancia de la autoestima por varias razones que justifican el promoverla en la Escuela. Entre las más significativas **están las que señala Alcántara (1993, pp. 10-15)**

a. Constituye el núcleo de la personalidad:

La autoestima es un indicador crucial o esencial de cómo está conformada la estructura de la personalidad del niño.

Por lo tanto, nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa al influjo de nuestra autoestima. De ahí, la importancia de “un auto conocimiento sensato y sanamente autocrítico como base imprescindible para conocer y reconocer tanto lo positivo como lo negativo

de los rasgos de nuestro carácter y de nuestras conductas...” Bonet (1994, p. 19).

b. Condiciona el aprendizaje:

La baja autoestima genera impotencia y frustración en los estudios. Las bajas calificaciones pueden reforzar sentimientos de incapacidad propia frente a su rendimiento. Por el contrario, cuando se favorecen una alta autoestima el rendimiento escolar mejora notoriamente. Asimismo, aprendizajes significativos y consistentes favorecen una alta autoestima.

En tal sentido, uno de los factores más importantes a la hora de tener éxito en el colegio es la autoestima. Estudios de investigación nos demuestran que “los alumnos que tienen un buen desempeño tienen una autoestima positiva respecto a sus habilidades y capacidades, creando un sentido de competencia e iniciativa que el profesor debe propiciar”. Raffo (1993, p. 55).

c. Ayuda a superar las dificultades personales:

Los fracasos y las dificultades personales no serán experiencias paralizantes en la formación de los niños cuando la escuela promueva el desarrollo de la estima personal y la seguridad en sus propias capacidades.

d. Los estudios clínicos confirman que las fallas y otras condiciones que muestran las insuficiencias y desmerecimientos personales son probablemente la mayor causa de ansiedad. Pero, “cuando aumenta la autoestima, la ansiedad disminuye y ello permite que el niño participe en las tareas de aprendizaje con una mayor motivación”. Clemens y Bean (1993, p. 15).

e. Fundamenta la responsabilidad:

Los docentes que se valoran positivamente se comprometen con mayor facilidad y desarrollan un sentido amplio de responsabilidad en las actividades que realizan.

Cuando un docente tiene una buena autoestima, se sabe importante y competente y por lo tanto, "se comportan en forma agradable, son cooperadores, responsables, se desempeñan mejor en el trabajo escolar". Haeussler y Milicic (1995, p. 11).

f. Apoya la creatividad:

Fluidez, originalidad de ideas e inventiva se consiguen con una adecuada autovaloración.

Los estudios de personas creativas muestran que ellos se distinguen por su alto nivel de autoestima. Probablemente, “una creencia en sus propias percepciones y la convicción de que uno puede forzarse o imponerse un orden en un segmento del universo es un prerrequisito básico para la creatividad”. Coopersmith (1981, p. 8). Por lo que, cuanto más alta sea nuestra autoestima, más posibilidades tendremos de ser creativos en nuestro trabajo.

g. Determina la autonomía personal:

Alumnos autónomos, autosuficientes y seguros que tienen capacidad para el cambio y decisión se forman consolidando una auto estimación positiva. De este modo, “las personas con altos niveles de autoestima probablemente estén más inclinados a desempeñar un rol activo en los grupos sociales y a expresar sus puntos de vista con frecuencia y efectividad”. Coopersmith (1981, p. 8).

h. Permite relaciones sociales saludables:

Los niños que se aceptan y estiman a sí mismos establecen relaciones saludables con los demás.

De allí que, “cuanto más alta sea nuestra autoestima, más posibilidades tendremos de entablar relaciones enriquecedoras y no destructivas, ya que lo semejante se atrae entre sí, la salud llama a la salud, y la vitalidad y la generosidad de ánimo son más apetecibles que el vacío afectivo y la tendencia a aprovecharse de los demás”. Branden (1987, pp. 12, 13).

i. Garantiza la proyección futura de la persona:

Cuando el educando se auto valora crecen las expectativas por su desempeño escolar, aspirando a metas superiores. Permite que el niño se perciba como un ser social, con actitudes y valores solidarios para la construcción de una vida digna y justa.

Por lo que, “la persona con alto nivel de autoestima, con menos problemas de miedos y ambivalencias, con menos dudas, y menos disturbios en la personalidad, aparentemente se dirige directa y realísticamente hacia sus metas personales”. Coopersmith (1981, p. 8).

Áreas de la Autoestima.

Coopersmith, psicólogo cognitivo y social, centra sus estudios en el análisis del término éxito, en que las aspiraciones y valores se transmiten, y en cómo las experiencias familiares y otras dan lugar a diferentes respuestas. En su trabajo, entrevistó a 85 chicos de 10 a 12 años y a sus madres, para probar su autoestima y concluyó que “las personas desarrollan sus conceptos acerca de sí mismos de acuerdo con cuatro puntos básicos:

- a. Significación: El grado en que sienten que son amados y aceptados por aquellos que son importantes para ellos.
 - b. Competencia: Capacidad para desempeñar tareas que consideran importantes.
 - c. Virtud: Consecución de niveles morales y éticos.
 - d. Poder: El grado en que pueden influir en su vida y en la de los demás.
- Papalia y Wenkos (1989, pp. 355, 356).

Dimensiones de la autoestima.

Si bien existe una valoración global acerca de sí mismo, que puede traducirse en una percepción de ser querible, valioso y estar contento de ser como es, o por el contrario, en un sentimiento de poco valioso, no querible y, por lo tanto, un sentimiento negativo y de no aceptación respecto de uno mismo, existen otras dimensiones o áreas específicas de la autoestima. Dentro de ellas, las siguientes son muy significativas:

- a. Dimensión física. Se refiere en ambos sexos, al hecho de: sentirse atractivo físicamente, y sentirse fuerte para defenderse. Incluye también y capaz.
- b. Dimensión Social. Incluye el sentimiento de sentirse aceptado y de pertenecer a un grupo, ya sea empresarial, de servicio, etc. También se

relaciona con el hecho de sentirse capaz de enfrentar con éxito en diferentes situaciones sociales; por ejemplo, ser capaz de tomar la iniciativa, ser capaz de relacionarse con personas del sexo opuesto y solucionar conflictos interpersonales con facilidad. También incluye el sentido de solidaridad.

- c. Dimensión Afectiva. Está muy relacionada con la anterior, pero se refiere a la auto percepción
- d. de diferentes características de la personalidad, como sentirse:
 - Simpático o antipático.
 - Estable o inestable.
 - Valiente o temeroso.
 - Tranquilo o inquieto.
 - De buen o mal carácter.
 - Generoso o tacaño.
 - Equilibrado o desequilibrado.
- e. Dimensión Académica. Se refiere a la autopercepción de la capacidad para enfrentar con éxito las situaciones de la vida escolar y específicamente a la capacidad de rendir bien y ajustarse a las exigencias escolares. Incluye también la autovaloración de las capacidades intelectuales, como sentirse inteligente, creativo y constante, desde el punto de vista intelectual.
- f. Dimensión Ética. Se relaciona con el hecho de sentirse una persona buena y confiable o, por el contrario, mala y poco confiable. También incluye atributos como sentirse responsable o irresponsable, trabajador o flojo. La dimensión ética depende de la forma en que se interioriza los valores y las normas y de cómo se ha sentido frente a los demás y superiores cuando las ha transgredido o ha sido sancionado. Si se ha sentido cuestionado en su identidad cuando ha actuado mal, su autoestima se verá distorsionada en el aspecto ético. Es la autorrealización de los valores y normas.

El compartir valores refuerza y mantiene la cohesión de un grupo y es muy importante en el desarrollo de la pertenencia, que es una de las variables más significativas para la valoración personal (Reasoner).

El Clima Institucional.

El clima institucional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc.

Podemos expresar que es un concepto que está referido a la vida institucional “vivenciales más que medibles “.

El clima en una institución se vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo.

Es así que el clima institucional es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico y es definido como **“la calidad del entorno global de una organización”**.

Para entender aún más el clima institucional, nos remitiremos a las seis sub dimensiones que configuran el clima institucional definido por Mario De Miguel.

- a)** La estructura organizativa
- b)** El liderazgo del equipo directivo
- c)** La participación de la comunidad
- d)** Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
- e)** La existencia de una Cultura Organizacional
- f)** La satisfacción profesional del profesorado

Estas seis sub dimensiones se configuran como estresores o factores estresantes latentes, de acuerdo a la percepción que haga cada uno de los evaluados.

Numerosas son las aportaciones realizadas por diversos autores sobre el concepto de clima como dice Anderson (1982), «la imagen de clima varía considerablemente, de acuerdo con las dimensiones del ambiente (ecología, sistema social o cultura) consideradas importantes en la creación del clima.

Clima es definido como el conjunto de relaciones entre miembros de una organización y los estilos de dirección (Argyle). Clima definido en función de las percepciones y actitudes de los profesores, formadoras de la personalidad de la institución (Halpin y Croft). Para entender el concepto de clima, es preciso valorar que:

1. Se trata de una percepción individual antes que cualquier cosa. Independientemente de las coincidencias que en cada caso pueda haber por parte de los miembros de la organización.
2. Se configura colectivamente a partir de actitudes y comportamientos de las personas que desarrollan las diversas actividades desde distintos puestos y misiones.
3. Se trata de un concepto multidimensional y globalizador, en el que no caben las simplificaciones ni caricaturas, indicando el tono o ambiente de la organización. Podríamos añadir que:
 - a. El clima hace referencia siempre a la organización (empresa, centro escolar, etc.), por lo que ésta se convierte en la variable fundamental en el proceso de configuración del clima.
 - b. Representa la personalidad del centro.
 - c. Tiene carácter de «permanencia» en el tiempo.
 - d. Es sumamente frágil, dándose la circunstancia de que es mucho más difícil crear un buen clima que destruirlo.
 - e. Incide en los resultados, entendidos éstos no sólo como resultados académicos sino como resultados en el ámbito de la satisfacción de los trabajadores y usuarios (de todos los miembros y agentes de la organización), del desarrollo personal y profesional, etc.

Tipos de Clima y Factores que lo Determinan.

Es importante señalar algunos factores referidos al clima. Así, Brunet (1987: 29-31), tomando como referencia trabajos realizados en el campo del clima organizacional por R. Likert (1961), señala cuatro factores fundamentales:

- ✓ Contexto, tecnología y estructura.
- ✓ Posición jerárquica del individuo y remuneración.
- ✓ Factores personales: personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- ✓ Percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

a. Clima de tipo autoritario.

Sistema I: Autoritarismo explotador.

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Sistema II: Autoritarismo paternalista.

El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

b. Clima de tipo participativo.

Sistema III: Consultivo.

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Sistema IV: Participación en grupo.

En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

Teoría Organizacional de Brunet.

De acuerdo con Brunet (2004) dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y Funcionalista.

La primera de ellas es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este

mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín y Colbs (2004), hacen referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

Para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individual. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización.

Likert sostiene que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ellas son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Referente a las variables intermediarias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet: 2004).

Medición del Clima Institucional.

Para Gibson y Colbs., (1987) medir el clima organizacional es un intento por captar la esencia, ambiente, orden y patrón de una organización o sub unidad. Esto implica que los integrantes de una organización den sus opiniones con respecto a los diversos atributos y elementos de la organización. Medir la percepción del clima significa determinar el grado en que un determinado atributo organizacional es percibido y no el grado en que ese atributo percibido satisface o agrada. Son continuos diferentes que hay que mantener en la medida de lo posible separados.

Dentro de las medidas de clima organizacional de acuerdo con Brunet (2004), se puede identificar tres posturas: medida múltiple de los atributos organizacionales, medida perceptiva de los atributos individuales y medida perceptiva de los atributos organizacionales.

En relación a las medidas múltiples de atributos organizacionales, esta considera el clima como un conjunto de características que describe a una organización y la distingue de otra, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización. Las variables utilizadas en esta concepción de clima son numerosas por lo que se llevaría mucho tiempo para analizarlas todas, además solo estudia los comportamientos objetivos tales como el ausentismo y la productividad, dejando de investigar el comportamiento

vinculado a la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo.

Rodríguez (1999) menciona que el clima de una institución tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, sin embargo, una situación de conflicto no resuelto, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso hasta llegar a contaminar la productividad de la organización.

Al respecto Gairín (1996) argumenta que para conocer cómo funciona una institución, se requiere de información sobre cuál es su estructura formal o cómo define la legislación, cada una de las funciones a desempeñar y las competencias que corresponden a cada una de las personas que forman parte de la misma. Todos los aspectos señalados como constituyentes del clima (tanto los componentes objetivos y reales de la organización como la percepción que de los mismos tienen el grupo en su conjunto y cada uno de sus miembros) van a afectar el funcionamiento de la organización en cuestión. Todas ellas van a construir esa atmósfera institucional que connotará en un sentido u otro todo el funcionamiento de la organización.

Dimensiones del Clima Organizacional.

El comportamiento de los individuos en una organización está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional. La organización como sistema social está caracterizada por varias dimensiones susceptibles de afectar el comportamiento de los individuos. Varios factores pueden contribuir al clima organizacional, el elemento decisivo, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo (Gómez y Cols 2001).

Los diferentes investigadores que han abordado la medida del clima mediante cuestionarios, no se han puesto de acuerdo en cuanto al tipo de dimensiones que deben ser evaluadas a fin de tener una estimación exacta

del clima; plantean diferente número de dimensiones; existen desde dos hasta once. Por ejemplo, a continuación, se citan algunos de los autores mencionados por Brunet (1992): Friedlander y Marquillies (1969), mencionan dimensiones como son el empeño, obstáculos o trabas, intimidad, espíritu de trabajo, actitud, acento puesto sobre la producción, confianza y consideración.

Lawler et al (1974), tiene en cuenta la competencia, eficacia, responsabilidad, nivel práctico concreto, riesgo e impulsividad.

Likert (1967), menciona los métodos de mando, naturaleza de las fuerzas de motivación, naturaleza de los procesos de comunicación, naturaleza de los procesos de influencia y de interacción, toma de decisiones, fijación de los objetivos o de las directrices, procesos de control y objetivos de resultados y de perfeccionamiento.

Meyer (1968), por su parte tiene en cuenta la conformidad, responsabilidad, normas, recompensa, claridad organizacional y espíritu de trabajo.

Payne et al (1971), solo menciona el tipo de organización y el control.

Schneider y Bartlett (1968), mencionan el apoyo proveniente de la dirección, interés por los nuevos empleados, conflicto independencia de los agentes, satisfacción y estructura organizacional.

Halpin y Crofts (1963), en un contexto educativo tienen en cuenta la cohesión entre el cuerpo docente, grado de compromiso del cuerpo docente, moral del grupo, apertura de espíritu, consideración, nivel afectivo de las relaciones con la dirección y la importancia de la producción.

A pesar de no existir un acuerdo respecto de las diferentes dimensiones del clima, la mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por ciertas dimensiones comunes entre las que se destacan:

- a)** El nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema
- b)** El grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto.

- c) El tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.
- d) La consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores (Rodríguez, 1999).

Estas dimensiones deben permitir trazar lo más puntualmente posible la imagen del clima organizacional en una empresa. Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar el clima es el cuestionario, éste tendrá más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar (Mok y McDonald, 1994).

Tipos de Clima Institucional.

Likert (1965) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

Sistema I. Autoritarismo Explotador:

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se opone a los fines de la organización formal. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Sistema II. Autoritarismo paternalista:

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los

superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con preocupación por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal pero ésta no siempre reacciona a los fines formales de la organización. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable estructurada.

Sistema III consultivo:

La dirección que evoluciona dentro de un clima consultivo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado y muchas veces un alto grado de confianza. Los aspectos importantes del proceso de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistir a los fines de la organización. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en la cual la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Sistema IV. Participación en grupo:

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la partición y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los

objetivos. Existe una relación de amistad y de confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores. Las organizaciones formales e informales son frecuentemente las mismas. En resumen, todos los empleados y todo el personal de la dirección forman un equipo de trabajo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

1.4. Formulación del problema.

¿Qué relación existe entre la autoestima y el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011?

1.5. Justificación del estudio

Relevancia social. En la institución educativa, esta investigación será relevante porque experiencia en el campo de la educación inicial, se observa continuamente dificultades en el desempeño académico de los estudiantes, en especial durante las participaciones individuales, lo que se refleja en sus calificaciones, los maestros muchas veces, equivocadamente concluyen que si los estudiantes estudian o no estudian es por razones externas a su labor como orientador y no considera que él también es parte del resultado de la calificación y poco hace para brindar más ayuda que transmitir información en el aula.

Implicancia práctica. El presente trabajo servirá para seguir precisando más, los factores que interfieren en el adecuado desempeño académico de los estudiantes; además de alcanzar información a los padres y docentes, que ayude a desarrollar a los estudiantes con problemas en mejorar su inteligencia emocional, para optimizar resultados.

Valor teórico. Se llenará algún vacío del conocimiento, los hallazgos confirman o refutan otros resultados, ayudarán a conocer el

comportamiento de la única variable, y se pueden sugerir hipótesis para estudios futuros.

Utilidad metodológica, El instrumento que se utilizará para recoger datos, coadyuvará para conocer el nivel de inteligencia emocional.

1.6. Hipótesis

Hi. Existe relación entre la autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.

Ho: No existe relación entre la Autoestima y el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011

Hipótesis específicas

H₁: Existe un mayor porcentaje de docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, con una buena Autoestima Física (AF).

H₂: Existe un mayor porcentaje de docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, con una buena Autoestima Social (AS).

H₃: Existe un mayor porcentaje de docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, con una buena Autoestima Afectiva (AAF).

H₄: Existe un mayor porcentaje de docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, con una buena Autoestima Académica (AAC).

H₅: Existe un mayor porcentaje de docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, con una buena Autoestima Ética (AE).

H₆: El nivel de la Estructura Organizativa (EO) influye positivamente en el **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.

H₇: El nivel de Liderazgo del Equipo Directivo (LED) influye positivamente en el Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.

H₈: El nivel de Participación de la Comunidad (PC) influye positivamente en el Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.

H₉: El nivel de Relaciones entre los Miembros de la Comunidad (RMC) influye positivamente en el Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.

H₁₀: El nivel de la Cultura Organizacional (CO) influye positivamente en el Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.

H₁₁: El nivel de Satisfacción Profesional de los Docentes (SPD) influye positivamente en el Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela de Soritor.

1.7. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la autoestima y el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.

Objetivos Específicos.

1. Determinar el Nivel de Autoestima en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Física.
2. Determinar el Nivel de Autoestima en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Social.
3. Determinar el Nivel de Autoestima en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Afectiva.
4. Determinar el Nivel de Autoestima en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Académica.
5. Determinar el Nivel de Autoestima en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Ética.

6. Determinar el Nivel del Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Estructura Organizativa (EO).
7. Determinar el Nivel del Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Liderazgo del Equipo Directivo (LED).
8. Determinar el Nivel del Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Participación de la Comunidad (PC).
9. Determinar el Nivel del Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Relación entre los Miembros de la Comunidad (RMC).
10. Determinar el Nivel del Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Cultura Organizacional (CO).
11. Determinar el Nivel del Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de la dimensión Satisfacción Profesional de los Docentes (SPD).

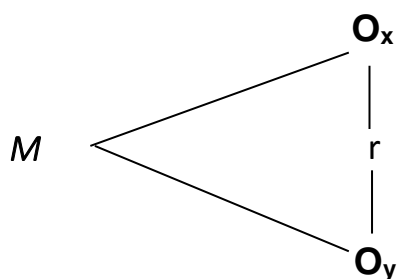
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Descriptivo. La Investigación es de carácter descriptivo, porque se especifica el nivel y las características de la autoestima y del clima institucional. Tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables, conceptos o categorías, en un contexto particular (Hernández, S. 2006, p. 63).

Correlacional. Porque este estudio determina y explica el grado de relación entre autoestima y clima institucional. Pretende medir o recoger información de manera independiente (conjunta) sobre los conceptos de las variables a los que se refiere y recopilan la información de cada una de las variables, para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de su interés (Hernández, S. 2006, p. 63)

En el presente estudio se utilizó el diseño correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M : Representa la muestra de estudio.

O_x : Autoestima

O_y : Clima institucional.

r : Relación existente entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de Medición				
				5	4	3	2	1
Autoestima	Abraham Maslow, (1943) en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.).	El nivel de autovaloración se obtuvo a través de la aplicación del Inventario de autoestima original estandarizado de Coopersmith, que mide las dimensiones:	Física	Óptimo Satisfactorio Regular Insatisfactorio				
			Social					
			Afectiva					
			Académica					
			Ética					
			Estructura organizativa					
			Liderazgo del equipo directivo					
			Participación de la comunidad					
			Relación entre los miembros de la comunidad					
			Cultura organizacional					
			Satisfacción profesional de los docentes					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de Medición				
				5	4	3	2	1
Clima institucional	Para Seisdedos, (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización	Se llevó a cabo mediante una Evaluación o Inventario de clima institucional y una Ficha de análisis	Estructura organizativa	Significativamente alta Media alta Media Media alta Significativamente baja				
			Liderazgo del director					
			Participación de la comunidad educativa					
			Relaciones interpersonales					
			Cultura organizacional					
			Satisfacción profesional de los profesores					

2.3. Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 22 profesores de educación primaria la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.

SEXO	TOTAL
VARONES	12
MUJERES	10
TOTAL	22

Muestra

Considerando que la población es reducida o mínima no se justificó trabajar con una muestra representativa. De allí que la misma población fue la muestra de estudio (Población muestral).

SEXO	TOTAL	%
VARONES	12	54.54
MUJERES	10	45.46
TOTAL	22	100.00

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES E INFORMANTES
▪ Evaluación o Inventario de autoestima.	<ul style="list-style-type: none">• Inventario de autoestima• Ficha de análisis	Profesor
▪ Evaluación o Inventario de clima institucional.	<ul style="list-style-type: none">• Inventario de clima institucional.• Ficha de análisis	Profesor
▪ Encuesta	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario.	Profesor. CONEI

Validez y confiabilidad.

“La validez, en términos generales de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Citado por Abreù A. y Nuñez M. pág.243, 2014).

La validación del referido instrumento se realizó mediante el análisis de contenido, de constructo y de predicción, mientras que su confiabilidad se comprobó mediante estadígrafos de posición y dispersión como son el promedio, la desviación estándar y el coeficiente de variación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de evaluar la autoestima y el clima institucional, se presentarán los resultados obtenidos a través de Tablas y gráficos estadísticos, según las normas metodológicas planteadas por Héctor Daniel LERMA (2003). El Cálculo de los promedios de los puntajes ponderados obtenidos en las dos mediciones a los profesores se hará con la siguiente fórmula:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Los cálculos básicos para el ensayo de Hipótesis:

Fórmula de la **diferencia promedio**:

$$\bar{d} = \frac{\sum di}{n}$$

Fórmula de la **desviación estándar** de las diferencias:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum di^2 - \frac{(\sum di)^2}{n}}{n-1}}$$

Prueba de Pearson

Es la medida usada para medir la correlación entre la variable autoestima y clima institucional. La fórmula empleada fue:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

El valor del coeficiente de correlación Pearson varía desde -1 a +1 donde -1 indica una correlación negativa fuerte y +1 indica una correlación positiva fuerte.

Donde:

r = Coeficiente

x = Valores de la variable autoestima

y = Valores de la variable clima institucional.

n = Cantidad de valores “x” e “y”

Para la interpretación del coeficiente de correlación se empleó la siguiente estructura:

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte o muy alta
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación inadecuada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

El análisis de fiabilidad de los instrumentos.

$$r_1 = \frac{2r}{1 + r}$$

2.6. Aspectos éticos

Se respetan los derechos de los autores consultados citándolos oportunamente. Por lo demás, debido a que se tratan de estudios observacionales, no se pone en peligro la integridad de las personas, razón por la cual, no es necesario el “consentimiento informado”.

III. RESULTADOS

TABLA “A” Indicadores de Autoestima:

Física, Social, Afectiva, Académica y Ética de los Profesores de la I. E. N°
00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011

P	AF	AS	AAF	AAC	AE	TA
1	4	5	13	8	10	40
2	7	5	13	9	5	39
3	5	4	25	8	6	38
4	6	3	17	8	10	44
5	8	5	16	9	8	46
6	7	5	16	9	10	47
7	8	5	17	10	9	49
8	7	5	17	10	10	49
9	6	4	14	7	7	38
10	8	5	14	8	9	44
11	6	4	18	9	9	46
12	6	5	17	9	11	48
13	6	5	14	7	8	40
14	7	4	15	9	11	46
15	8	5	16	9	7	45
16	7	4	16	7	9	43
17	6	3	14	8	12	43
18	7	5	17	11	10	50
19	3	2	1	3	7	16
20	6	5	13	8	8	40
21	6	6	18	8	9	47
22	4	4	16	9	10	43

P: Profesores

AF: Autoestima Física

AS: Autoestima Social

AAF: Autoestima Afectiva

AAC: Autoestima Académica

Fuente: Tabla de Calificativos AF, AS, AAF, AAC, AE (Anexo 3)

ANÁLISIS

Se observa en la columna AF, el puntaje mínimo de 3 y máxima de 8. En la columna AS los docentes con puntaje mínimo 02 y máxima 6. En la columna AAF, con nota mínima 01 y máxima 25. En la columna AAC, docentes con nota mínima 03 y máxima 11. En la columna AE docentes con nota mínima 05 y máxima de 12. En la columna TA docentes con nota mínima 16 y máxima 50.

TABLA N° 01. Evaluación del nivel de Autoestima Física (AF) de los Profesores de los Profesores de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011

CATEG.	Intervalo	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	$X_i f_i$
AUTOESTIMA FÍSICA	AF (Autoestima Física)						
Alto	[07-09]	08	10	45.45%	10	45.45%	80
Medio	[04-06]	05	11	50.0%	21	95.45%	55
Bajo	[01-03]	02	01	4.55%	22	100%	02
			22	100%			137

Donde:

X_i = Punto medio del intervalo

f_i = Frecuencia absoluta

F_i = Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “A”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{137}{22} = 6.23 \text{ puntos}$$

6.23 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los docentes en la medición del Autoestima Física, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 08 puntos, es decir un Autoestima Física Alto.

b: Mediana:

$$\frac{n}{2} = \frac{22}{2} = 11$$

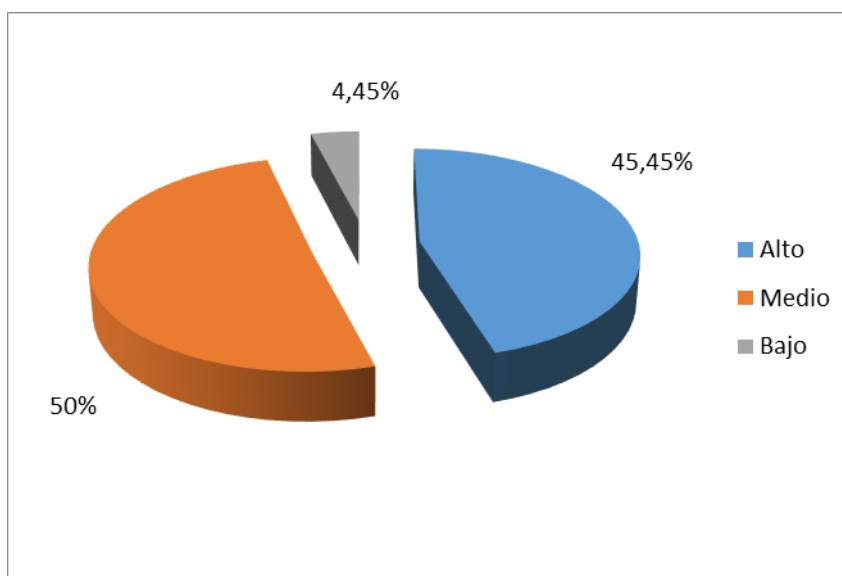
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $4+18=22$, por lo tanto 13 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 13 puntos, es decir un Estilo Activo medio.

c: Moda:

Moda (X)= Autoestima Física medio, debido a que el mayor número de docentes tiene una Autoestima media y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 5 puntos.

GRÁFICO Nº 01

Representación del nivel del Autoestima Física (AF) de los Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011



Fuente: Tabla Nº 01

COMENTARIO

El gráfico indica que 10 profesores equivalente al 45,45%, tienen un Autoestima Física alto; 11 profesores tienen una Autoestima Física Media, equivalente al 50%; y 02 profesores tienen una Autoestima Física baja, que representa un 4.55%.

ABLA N° 02. Evaluación del nivel de Autoestima Social (AS) de los Profesores de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011

CATEG.	Intervalo	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	$X_i f_i$
AUTOESTIMA SOCIAL	AS (Autoestima Social)						
Alto	[05-06]	5.5	13	59.09%	13	59.09%	71.5
Medio	[03-04]	3.5	8	36.36%	21	95.72%	28
Bajo	[00-02]	1	1	4.55%	22	100%	1
			22	100%			100.5

Donde:

X_i = Punto medio del intervalo

f_i = Frecuencia absoluta

F_i = Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla "A"

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{100.5}{22} = 4.57 \text{ puntos}$$

4.57 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los docentes en la medición de la Autoestima Social, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 5.5 puntos, es decir una Autoestima Social Alta.

b: Mediana:

$$\frac{n}{2} = \frac{22}{2} = 11$$

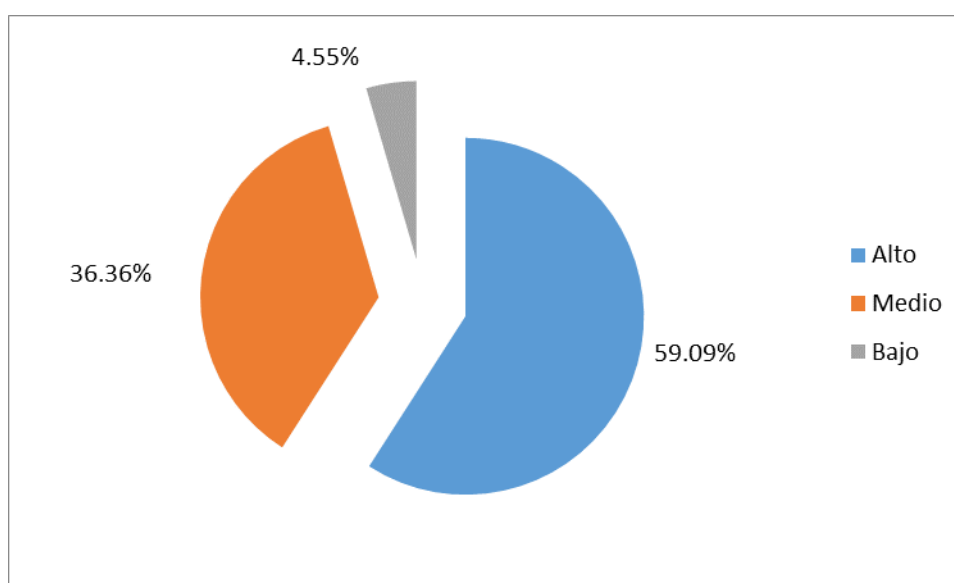
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $3+19=22$, por lo tanto 4.57 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 5.5 puntos, es decir un Autoestima Social alto.

c: Moda:

Moda (X)= Autoestima Social Alta, debido a que el mayor número de docentes tiene un Autoestima Social Alta y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 5.5 puntos.

GRÁFICO Nº 02

Representación del nivel del Autoestima Social (AS) de los Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.



Fuente: Tabla Nº 02

COMENTARIO

El gráfico indica que 13 profesores equivalente al 59,09%, tienen una Autoestima Social alta; 8 profesores tienen una Autoestima Social Media, equivalente al 36.36%; y 01 profesor tiene una Autoestima Social baja, que representa el 4.55%.

TABLA Nº 03. Evaluación del nivel de Autoestima Afectiva (AAF) de los
Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba
- 2011.

CATEG.	Intervalo						
Autoestima Afectivo.	AAF (Autoestima Afectivo)	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	$X_i f_i$
Alto	[14-19]	16.5	17	77.27%	17	77.27%	280.5
Medio	[08-13]	10.5	4	18.18%	21	95.45%	42.0
Bajo	[02-07]	4.5	1	4.55%	22	100%	4.5
				100%			327

Donde:

X_i = Punto medio del intervalo

f_i = Frecuencia absoluta

F_i = Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “A”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{327}{22} = 14.86 \text{ puntos}$$

14.86 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los profesores en la medición del Autoestima Afectiva, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 16.5 puntos, es decir una Autoestima Afectiva Alta.

b: Mediana:

$$\frac{n}{2} = \frac{22}{2} = 11$$

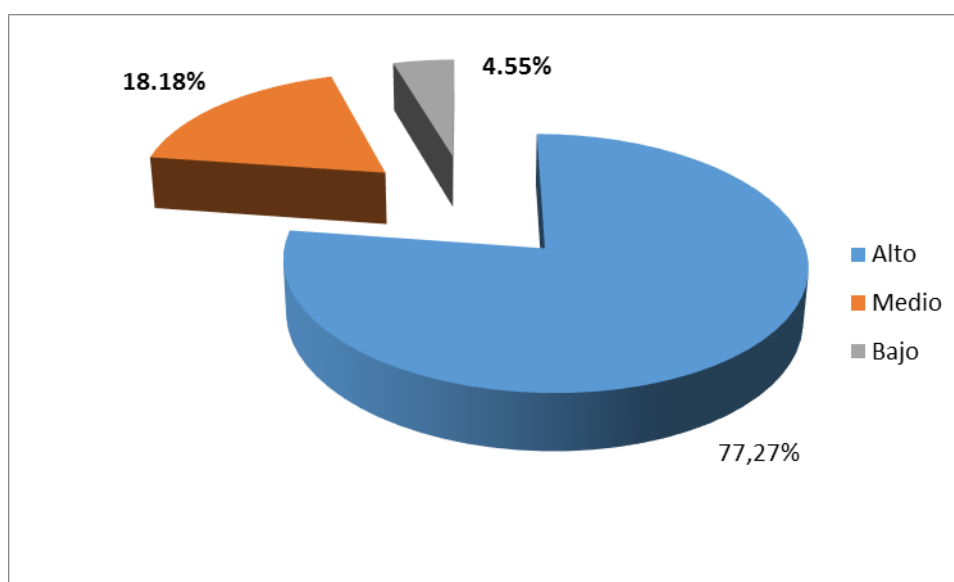
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $5+17=22$, por lo tanto 11 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 11 puntos, es decir una Autoestima Afectiva Media.

c: Moda:

Moda (X)= Estilo Teórico Medio, debido a que el mayor número de docentes tiene un Autoestima Afectiva Alta y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 16.5 puntos.

GRÁFICO Nº 03

Representación del nivel de Autoestima Afectiva (AAF) de los Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011



Fuente: Tabla Nº 03

COMENTARIO

El gráfico indica que 17 profesores, que corresponde al 77,27% tienen una Autoestima Afectiva Alta; 4 profesores tienen una Autoestima Afectiva Media, equivalente al 18,18%; y 1 profesor que equivale al 4,55% tiene una Autoestima Afectiva Baja. La mayoría de profesores, tienen una Autoestima Afectiva Alta.

TABLA Nº 04. Evaluación del nivel de Autoestima Académica (AAC) de los Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.

CATEG.	Intervalo						
AUTOESTIMA ACADÉMICO	AAC (Autoestima Académico)	X _i	f _i	% f _i	F _i	% F _i	X _i f _i
Alto	[11-14]	12.5	1	4.54%	1	4.54%	12.1
Medio	[07-10]	8.5	20	90.91%	21	95.45%	170
Bajo	[03-06]	4.5	1	4.54%	22	100%	4.5
			22	100%			186.6

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “A”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{185.6}{22} = 8.48 \text{ puntos}$$

8.48 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los profesores en la medición del Autoestima Académica, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 8.5 puntos, es decir una Autoestima Académica Media.

b: Mediana:

$$\frac{n}{2} = \frac{22}{2} = 11$$

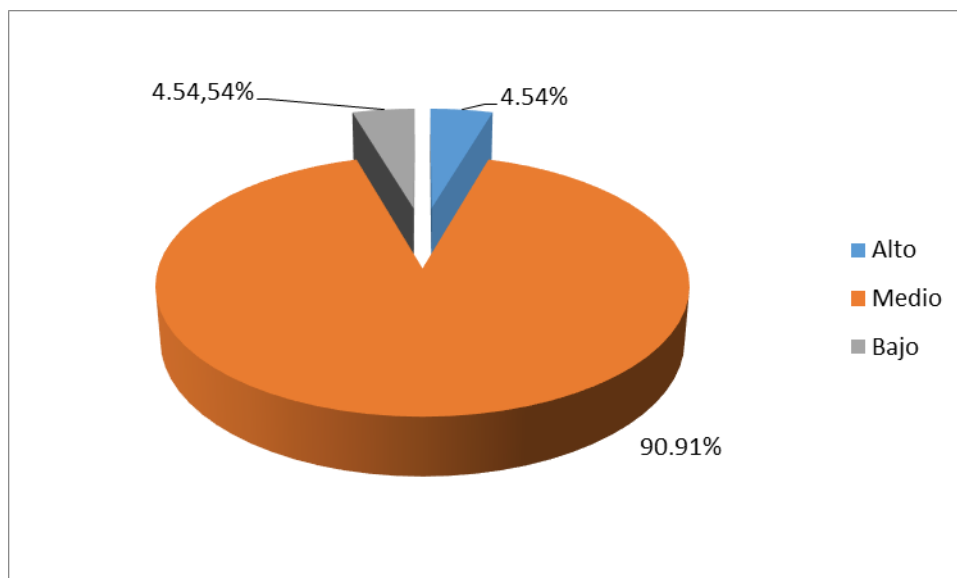
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $3+19=22$, por lo tanto 11 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 12.5 puntos, es decir una Autoestima Académica Alta.

c: Moda:

Moda (X)= Autoestima Académica Alta, debido a que el mayor número de profesores tienen una Autoestima Académica Alta y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 12.5 puntos.

GRÁFICO Nº 04

Representación del nivel del Autoestima Académica (AAC) de los Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.



Fuente: Tabla Nº 04

COMENTARIO

El gráfico indica que 1 profesor que equivale a 4.54%, tiene una Autoestima Académica Alta; 19 profesores tienen un Autoestima Académica Media, equivalente al 90.91%; y 1 profesor que equivale a 4.54%, tiene una Autoestima Académica Baja.

TABLA N° 05. Evaluación del Autoestima Ética (AE) de los Profesores de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.

CATEG.	Intervalo						
AUTOESTIMA ÉTICA	AE (Autoestima Ética)	X _i	f _i	% f _i	F _i	% F _i	X _i f _i
Alto	[11-14]	12.5	3	13.64 %	3	13.64%	37.5
Medio	[07-10]	8.5	17	77.27%	20	99.91%	144.5
Bajo	[03-06]	4.5	2	9.09%	22	100%	9
			22	100%			161

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “A”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{161}{22} = 7.32 \text{ puntos}$$

7.32 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los profesores en la medición del Autoestima Ética, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 8.5 puntos, es decir un Autoestima Ética Media.

b: Mediana:

$$\frac{n}{2} = \frac{22}{2} = 11$$

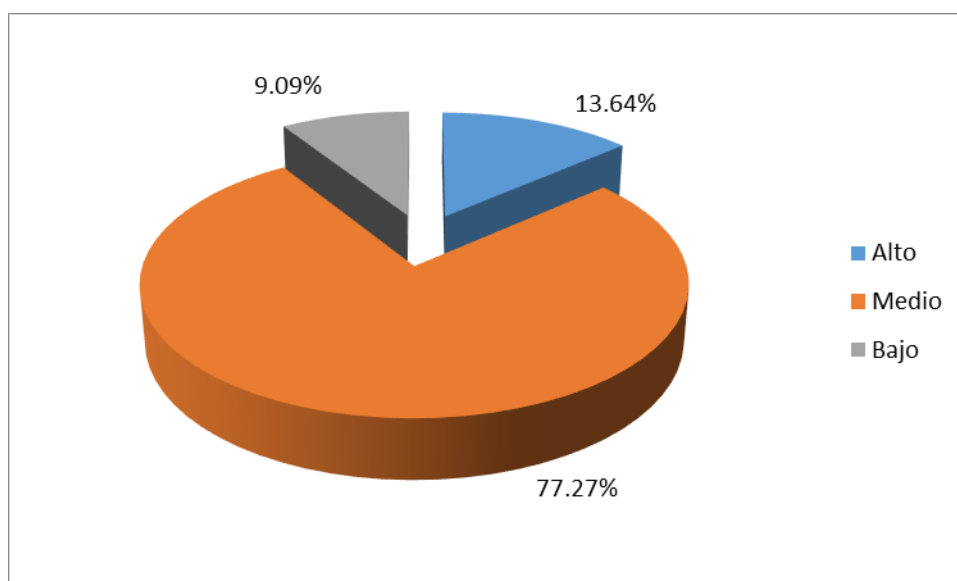
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $3+19=22$, por lo tanto 11 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 12.5 puntos, es decir un Autoestima Ética Alta.

c: Moda:

Moda (X)= Autoestima Ética Media, debido a que el mayor número de profesores tiene un Autoestima Ética Media y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 8.5 puntos.

GRÁFICO Nº 05

Representación del nivel del Autoestima Ética (AE) de los Profesores de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011



Fuente: Tabla Nº 05

COMENTARIO

El gráfico indica que 3 profesores que equivale a 13.64%, tiene un Autoestima Ética alto; 17 profesores tienen un Autoestima Ética Media, equivalente al 77.27%; y 2 profesores que equivale a 9.09% tienen un Autoestima Ética Baja.

TABLA “B”

Indicadores de Clima Institucional:

Estructura Organizativa, Liderazgo del Equipo Directivo, Participación de la Comunidad, Relaciones entre miembros de la Comunidad Educativa, Cultura Organizacional, Satisfacción Profesional de los Profesores de la de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba – 2011.

P	EO	LED	PC	RMC	CO	SP	TCI
1	23	17	18	18	24	17	117
2	29	17	22	16	30	18	132
3	26	21	23	15	27	14	126
4	24	21	24	16	21	18	124
5	26	23	21	15	21	20	126
6	20	23	20	12	26	26	127
7	23	26	21	12	27	20	129
8	27	22	23	15	26	24	137
9	21	17	18	15	21	14	106
10	26	28	20	14	21	13	122
11	27	29	20	12	20	19	127
12	22	23	24	17	27	18	131
13	31	32	20	18	19	18	138
14	27	21	20	16	22	17	123
15	26	20	14	15	18	19	112
16	23	18	18	16	24	19	118
17	24	19	17	17	26	18	121
18	24	21	22	19	22	20	128
19	19	27	21	14	25	16	122
20	29	24	23	18	21	21	136
21	27	18	24	17	21	21	128
22	24	15	19	21	25	13	117

P: Profesores

EO: Estructura organizativa

LED: Liderazgo del Equipo Directivo

PC: Participación de la Comunidad

RMC: Relaciones entre miembros de la Comunidad Educativa

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, SP. (Anexo N° 3).

ANALISIS

Se observa en la columna EO, el puntaje mínimo de 19 y máxima de 31. En la columna LED los docentes con puntaje mínimo 15 y máxima 32. En la columna PC, con nota mínima 14 y máxima 24. En la columna RMC, docentes con nota mínima 12 y máxima 21. En la columna CO docentes con nota mínima 18 y máxima de 30. En la columna SP docentes con nota mínima 13 y máxima de 26. En la columna TCI docentes con nota mínima 106 y máxima 138.

TABLA N° 06. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Estructura Organizacional (EO) de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011.

CATEG. Clima Institucional Estructura Organizacional	Intervalo CI (Clima Institucional Estructura Organizacional)	X _i	f _i	% f _i	F _i	% F _i	X _i f _i
Alto	[29-34]	31.5	3	13.64%	3	13.64%	94.5
Medio	[23-28]	25.5	15	68.18%	18	81.82%	382.5
Bajo	[17-22]	19.5	4	18.18 %	22	100%	78
			22	100%			555

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, SP

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Cuadro N° 07

ANÁLISIS.

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{555}{22} = 25.23 \text{ puntos}$$

25.23 puntos, es el puntaje promedio del clima institucional según los docentes en la medición de la Estructura Organizacional, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 25.5 puntos, es decir una Estructura Organizacional media.

b: Mediana:

$$\frac{n}{2} = \frac{22}{2} = 11$$

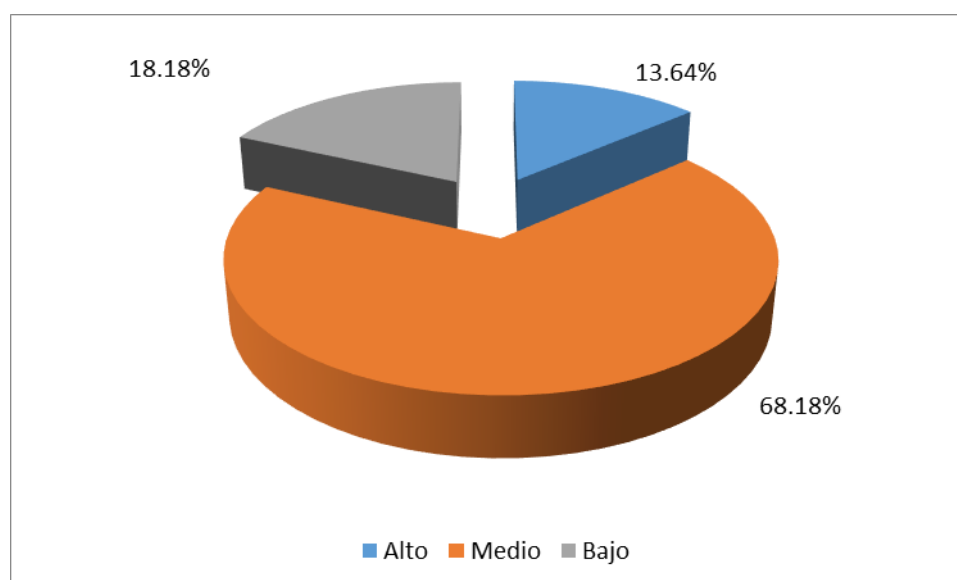
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $3+22=25$, por lo tanto 25 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 25.5 puntos, es decir una Estructura Organizacional media.

c: Moda:

Moda (X)= Estructura Organizacional media, debido a que el mayor número de estudiantes tiene una Estructura Organizacional media y la moda es 24, 26, 27

GRÁFICO Nº 06

Representación del Clima Institucional a nivel de la Estructura Organizacional (EO) de los Profesores de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011



Fuente: Tabla Nº 06

COMENTARIO

El gráfico indica que 3 profesores que equivale al 13.64%, afirman que el nivel de Clima Institucional en la dimensión Estructura Organizacional es alto; 15 profesores que equivale al 68.18% señalan que el Clima Institucional en la dimensión Estructura Organizacional es medio; y 4 profesores que equivale a 18.18% opinan que esta Estructura Organizacional es baja.

TABLA N° 07. Evaluación del Clima Institucional a nivel del Liderazgo del Equipo Directivo (LED) docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

CATEG. Clima Institucional Liderazgo del Equipo Directivo	Intervalo CI (Clima Institucional Liderazgo del Equipo Directivo	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	X_i f_i
Alto	[29-35]	32	2	9.09%	3	9.09%	64
Medio	[22-28]	25	8	36.36%	18	45.45%	200
Bajo	[15-21]	18	12	54.55%	22	100%	216
			22	100%			480

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, SP

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “B”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{480}{22} = 21.82 \text{ puntos}$$

21.82 puntos, es el puntaje promedio del clima institucional según los docentes en la medición del Liderazgo del Equipo Directivo (LED) de los Profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 25 puntos, es decir un Liderazgo del Equipo Directivo calificado como medio.

b: Mediana:

$$(21+21)/2 = 21$$

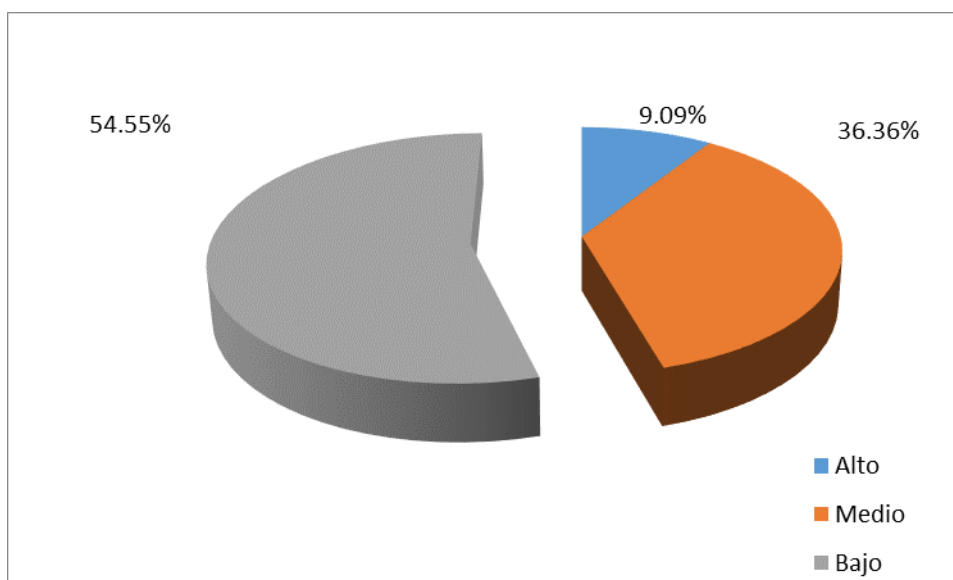
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular 11, lo que significa sumar $3+18=21$, por lo tanto 21 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 18 puntos, es decir un bajo Liderazgo del Equipo Directivo.

c: Moda:

Moda (X)= Liderazgo del Equipo Directivo bajo, debido a que el mayor número de docentes tienen un Liderazgo del Equipo Directivo bajo y la moda es 21.

GRÁFICO Nº 07

Representación del Clima Institucional a nivel del Liderazgo del Equipo Directivo (LED) en los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.



Fuente: Tabla Nº 07

COMENTARIO

El gráfico indica que 2 profesores que equivale al 9.09%, afirman que el nivel de Clima Institucional en la dimensión Liderazgo del Equipo Directivo es alto; 8 profesores que equivale al 36.36% señalan que el Clima Institucional en la dimensión Liderazgo del Equipo es medio; y 12 profesores que equivale a 54.55% opinan que este tipo de liderazgo es bajo.

TABLA Nº 08. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Participación de la Comunidad (PC) de los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

CATEG. Clima Institucional Participación de la Comunidad	Intervalo CI (Clima Institucional Participación de la Comunidad	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	X_i f_i
Alto	[23-27]	25	6	27.27%	6	27.27%	150
Medio	[18-22]	20	14	63.64%	20	90.91%	280
Bajo	[13-17]	15	2	9.09%	22	100%	30
			22	100%			460

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, SP Anexo Nº 3

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “B”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{460}{22} = 20.91 \text{ puntos}$$

20.91 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los estudiantes en la medición del nivel de Participación de la Comunidad, y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 20 puntos, es decir una Participación de la Comunidad media.

b: Mediana:

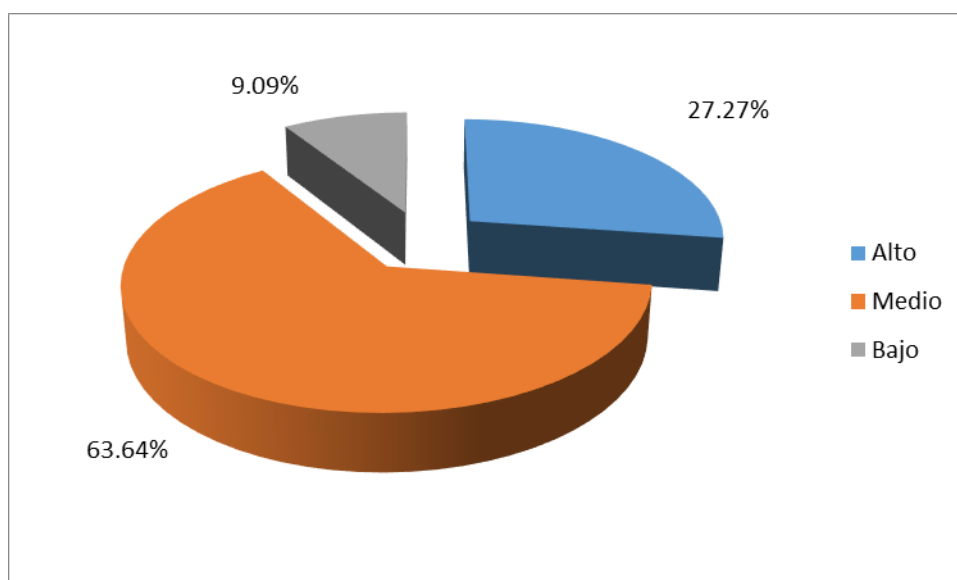
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular $(20+21)/2 = 20.5$, por lo tanto 20,5 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 20 puntos, es decir una Participación de la Comunidad media.

c: Moda:

Moda (X)= Participación de la Comunidad media, debido a que el mayor número de estudiantes tiene una Participación de la Comunidad media y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 20 puntos.

GRÁFICO Nº 08

Representación del Clima Institucional del nivel Participación de la Comunidad (PC) de los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.



Fuente: Tabla Nº 08

COMENTARIO

El gráfico indica que 6 profesores que equivale al 27.27%, afirman que el nivel de Clima Institucional en la dimensión Participación de la Comunidad es alto; 14 profesores que equivale al 63.64% señalan que el Clima Institucional en la dimensión Participación de la Comunidad es medio; y 2 profesores que equivale a 9.09% opinan que este tipo de liderazgo es bajo.

TABLA Nº 09. Evaluación del Clima Institucional a nivel de las Relaciones entre Miembros de la Comunidad (RMC) de los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”

CATEG. Clima Institucional Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa	Intervalo CI (Clima Institucional Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	X_i f_i
Alto	[20-24]	22	1	4.55%	1	4.55%	22
Medio	[15-19]	17	16	72.73%	17	77.28%	272
Bajo	[10-14]	12	5	22.73%	22	100%	60
			22	100%			354

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, Anexo Nº 3

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “B”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{354}{22} = 16.09 \text{ puntos}$$

16.09 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los estudiantes en la medición del nivel de Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa (RMC), y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 17 puntos, es decir una Participación de la Comunidad media.

b: Mediana:

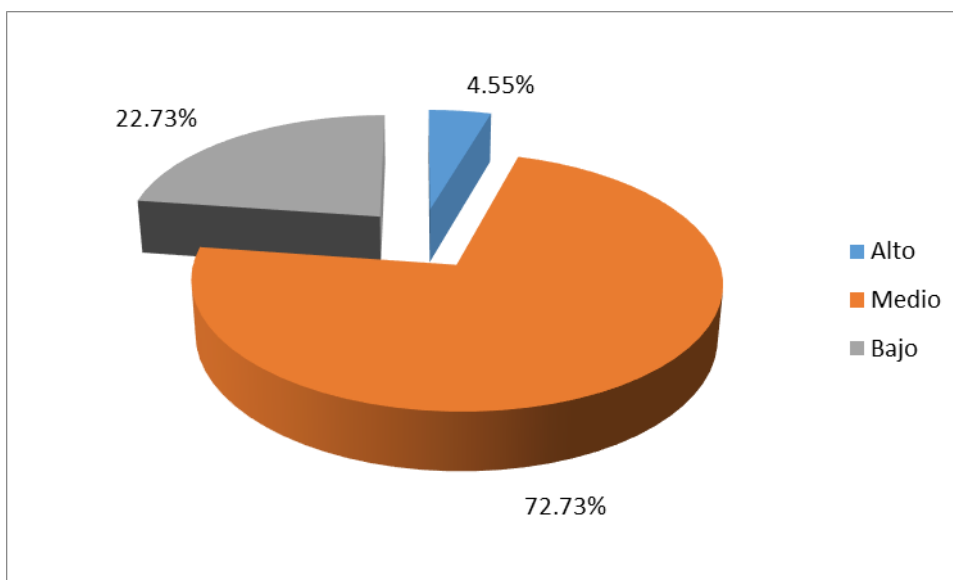
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular $(16+16)/2 = 16$, por lo tanto 16 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 17 puntos, es decir el nivel de Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa a Participación de la Comunidad es media.

c: Moda:

Moda (X)= Participación de la Comunidad media, debido a que el mayor número de estudiantes tiene una Participación de la Comunidad media, el modo es 15 y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 17 puntos.

GRÁFICO Nº 09

Representación del Clima Institucional a nivel de las Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa (RMC) de los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.



Fuente: Tabla Nº 09

COMENTARIO

El gráfico indica que 1 profesor que equivale al 4.55%, afirman que el nivel de Clima Institucional en la dimensión Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa es alto; 16 profesores que equivale al 72.73% señalan que el Clima Institucional en la dimensión Relaciones entre Miembros de la Comunidad Educativa es medio; y 5 profesores que equivale a 22.73% opinan que este tipo de liderazgo es bajo.

TABLA N° 10. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Cultura Organizativa (CO) de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

CATEG. Clima Institucional Cultura Organizativa	Intervalo CI (Clima Institucional Cultura Organizativa	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	X_i f_i
Alto	[27-31]	29	4	18.18%	4	18.18%	116
Medio	[22-26]	24	9	40.91%	13	%	216
Bajo	[17-21]	19	9	40.91%	22	100%	171
			22	100%			503

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, SP Anexo N° 3

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo

f_i= Frecuencia absoluta

F_i= Frecuencia acumulada

Fuente: Tabla “B”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{503}{22} = 22.86 \text{ puntos}$$

22.86 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los docentes en la medición del nivel de Cultura Organizativa (CO), y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 24 puntos, es decir una Cultura Organizativa media.

b: Mediana:

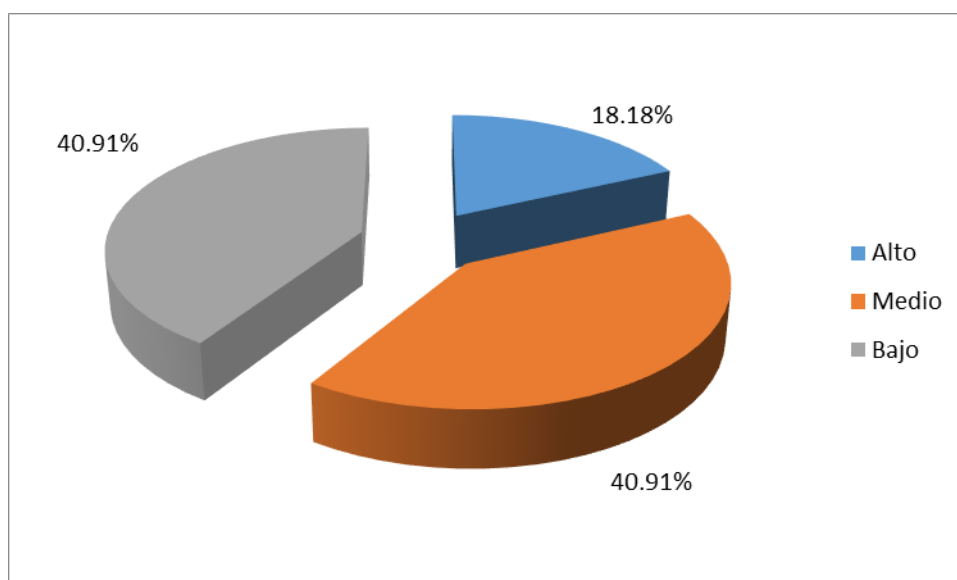
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular $(22+24)/2 = 23$, por lo tanto 23 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 24 puntos, es decir el nivel de Cultura Organizativa es media.

c: Moda:

Moda (X)= Participación de la Comunidad media, debido a que el mayor número de estudiantes tiene una Participación de la Comunidad media, el modo es 21 y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 19 puntos.

GRÁFICO Nº 10

Representación del Clima Institucional a nivel de la Cultura Organizacional (CO) según los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”



Fuente: Tabla Nº 10

COMENTARIO

El gráfico indica que 4 profesores que equivale al 18,18%, afirman que el nivel de Clima Institucional en la dimensión Cultura Organizacional es alto; 9 profesores que equivale al 40.91% señalan que el Clima Institucional en la dimensión Cultura Organizacional es medio; y 9 profesores que equivale al 40.91% señalan que es bajo.

TABLA N° 11. Evaluación del Clima Institucional a nivel de la Satisfacción Profesional (SP) de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

CATEG. Clima Institucional Satisfacción Profesional	Intervalo CI (Clima Institucional Satisfacción Profesional	X_i	f_i	% f_i	F_i	% F_i	X_i f_i
Alto	[23-27]	25	2	9.09%	2	9.09%	50
Medio	[18-22]	20	13	59.09%	15	68.18%	260
Bajo	[13-17]	15	7	31.82%	22	100%	105
			22	100%			415

Fuente: Tabla de Calificativos EO, LED, PC, RMC, CO, SP Anexo N° 3

Donde:

X_i= Punto medio del intervalo.

f_i= Frecuencia absoluta.

F_i= Frecuencia acumulada.

Fuente: Tabla “B”

ANÁLISIS

a: Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i f_i)}{n} = \frac{415}{22} = 18.86 \text{ puntos}$$

18.86 puntos, es el puntaje promedio que obtuvieron los estudiantes en la medición del nivel de Satisfacción Profesional (SP), y se aproxima al intervalo cuyo punto medio es 20 puntos, es decir una Satisfacción Profesional media.

b: Mediana:

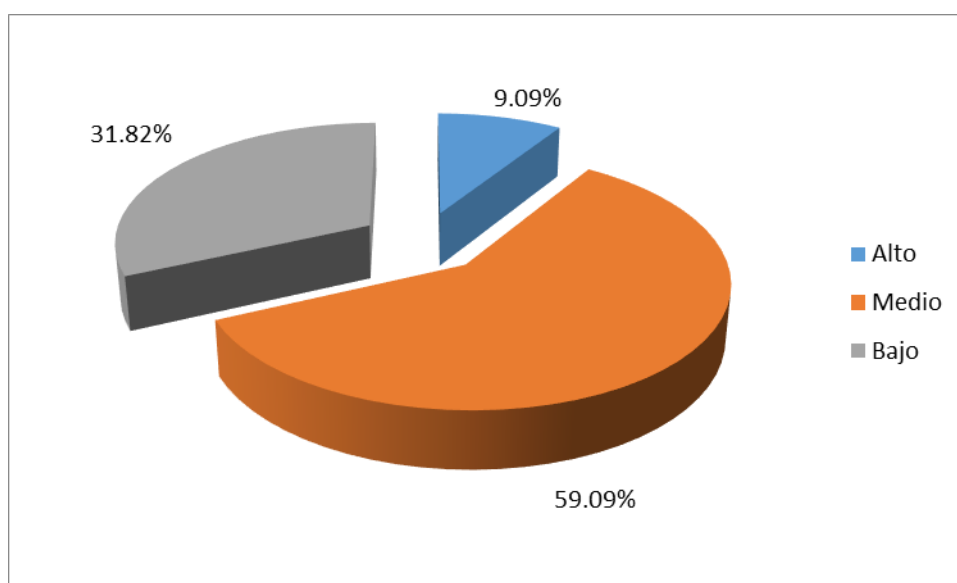
Entonces sumamos los valores de la frecuencia absoluta hasta acumular $(18+18)/2 = 18$, por lo tanto 18 se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 15 puntos, es decir el nivel de Satisfacción Profesional es baja.

c: Moda:

Moda (X)= Participación de la Comunidad media, debido a que el mayor número de docentes tiene una Participación de la Comunidad media, el modo es 18 y se encuentra en el intervalo cuyo punto medio es 20 puntos.

GRÁFICO N° 11

Representación del Clima Institucional a nivel de la Satisfacción Profesional (SP) de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”



Fuente: Tabla N° 11

COMENTARIO

El gráfico indica que 2 profesores que equivale al 0.098%, afirman que el nivel de Clima Institucional en la dimensión Satisfacción Profesional es alto; 13 profesores que equivale al 59.09% señalan que el Clima Institucional en la dimensión Satisfacción Profesional es medio; y 7 profesores que equivale al 31.82 1% señalan que es bajo.

TABLA Nº 12. Coeficiente de correlación y su significancia estadística del Autoestima Física y el Clima Institucional a nivel de la Estructura Organizativa de los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

Hipótesis:	
Ho: $p = 0$ No existe correlación significativa	
H1: $p \neq 0$ Existe correlación significativa	
R= 0.77	
Tc=5.337	Tt=1.71
5.337>1.71356	
Se rechaza Ho y se acepta H1	

Conclusión:

La correlación entre Autoestima Física y Clima Institucional: Estructura Organizativa es alta, en la medida que $T_c > T_t$

Fuente: Tabla “A” y “B”

ANÁLISIS

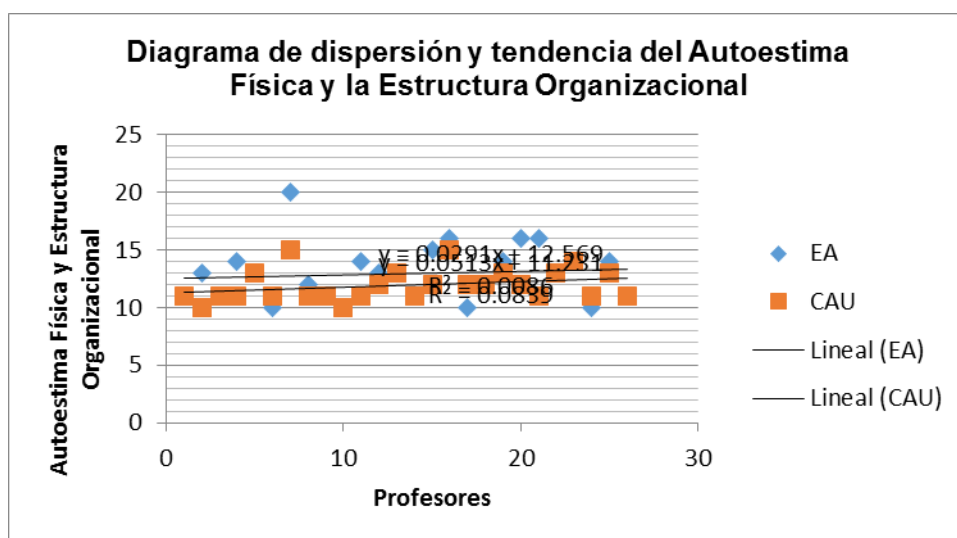
Una correlación positiva **R=0.77** significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una relación directa; es decir que a medida que el Autoestima Física aumenta, también aumenta el nivel de estructura organizacional, e igualmente si una disminuye la otra también disminuye. En este caso decimos que los profesores de la Institución Educativa Nº 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor 2011, a medida que crece el Autoestima Física también aumentará el nivel de la estructura organizacional.

Donde:

Tc= Tesis Calculada o Hipótesis de Investigación (H1)

Tt= Tesis Teórica o Hipótesis Nula (Ho).

GRÁFICO N° 12



Fuente: Tabla N° 12

TABLA N° 13

Coeficiente de correlación y su significancia estadística del Autoestima Social y el Clima Institucional a nivel del Liderazgo del Equipo Directivo de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”

Hipótesis:	
Ho: $p = 0$ No existe correlación significativa	
H1: $p \neq 0$ Existe correlación significativa	
R= 0.13	
Tc= 0.668	Tt=1.71
0. 0.668 < 1.71	
Se acepta Ho y se rechaza H1	

Conclusión:

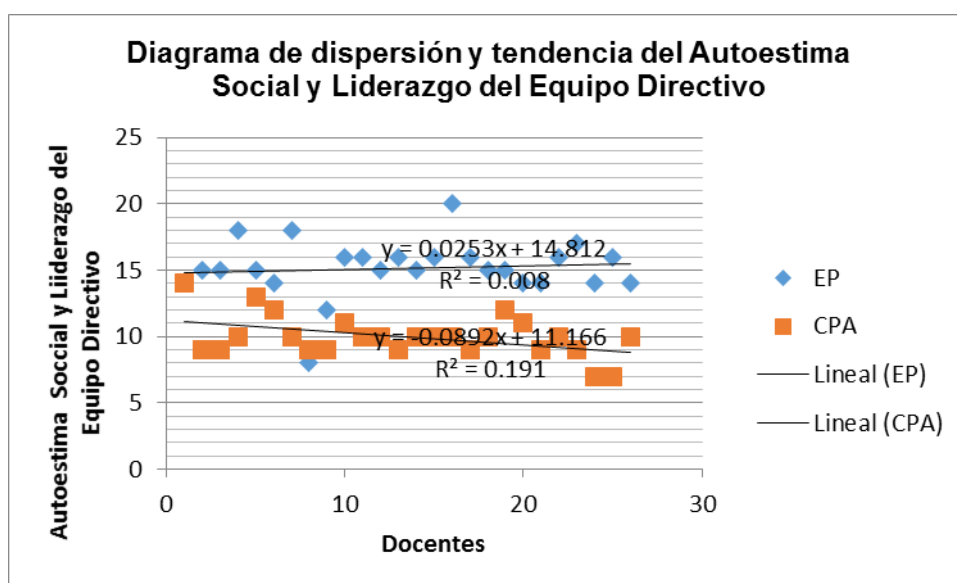
No existe correlación entre el Autoestima Social y Liderazgo del Equipo Directivo

Fuente: Tabla “A” y “B”

ANÁLISIS

Una correlación positiva **R= 0.13** significa que las variables correlacionadas de causa y efecto NO presentan una relación significativa; es decir que el Autoestima Social no influye sobre el Liderazgo del Equipo Directivo de los profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor 2011.

GRÁFICO N° 13



Fuente: Tabla N° 13

TABLA N° 14. Coeficiente de correlación y su significancia estadística del Autoestima Afectiva a nivel de la Participación de la Comunidad de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

Hipótesis:	
Ho: $p = 0$ No existe correlación significativa	
H1: $p \neq 0$ Existe correlación significativa	
R= 0.59	
Tc= 2.18	Tt=1.71
2.18>1.71	
Se rechaza Ho y se acepta H1	

Conclusión:

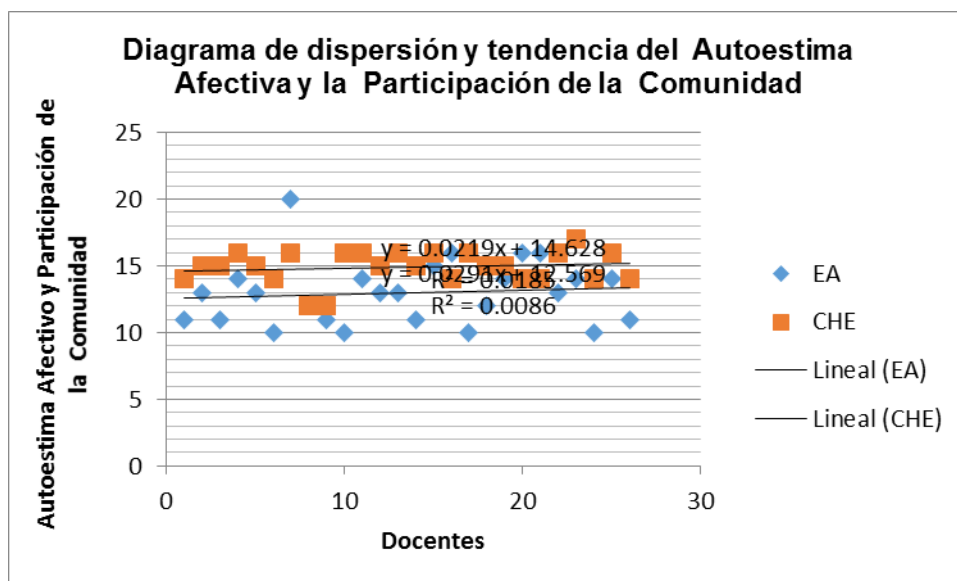
La correlación entre el Autoestima Afectivo y Participación de la Comunidad es moderada

Fuente: Tabla “A” y “B”

ANÁLISIS

Una correlación positiva **R= 0.59** significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una relación significativa; es decir que el Autoestima Afectiva influye sobre la Participación de la Comunidad de los profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor 2011.

GRÁFICO Nº 14



Fuente: Tabla Nº 14

TABLA Nº 15. Coeficiente de correlación y su significancia estadística de la Autoestima Académica a nivel de la Satisfacción Profesional de los docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

Hipótesis:	
Ho: $p = 0$ No existe correlación significativa	
H1: $p \neq 0$ Existe correlación significativa	
R= 0.69	
Tc= 0.7285	Tt=1.71
0.7285<1.71	
Se acepta Ho y se rechaza H1	

Conclusión:

La correlación entre el Autoestima Académico y Satisfacción Profesional de los Profesores, es alta

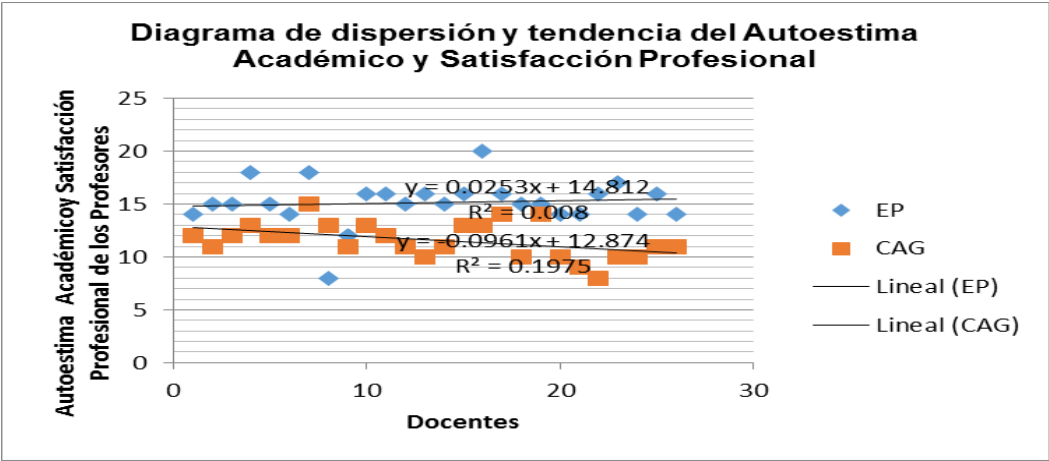
Fuente: Tabla “A” y “B”

ANÁLISIS

Una correlación positiva **R= 0.69** significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una relación significativa; es decir que el Autoestima

Académico influye sobre la Satisfacción Profesional de los Profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor 2011. En este caso decimos que a medida que crece el Autoestima Académico también aumenta el nivel de Satisfacción Profesional de los Profesores

GRÁFICO N° 15



Fuente: Tabla N° 15

TABLA N° 16. Coeficiente de correlación y su significancia estadística del Autoestima Ética a nivel de las Relaciones entre Miembros de la Comunidad de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

Hipótesis:

Ho: p= 0 No existe correlación significativa

H1: p ≠ 0 Existe correlación significativa

R= 0.70

Tc= 0.7285 Tt=1.71

0.7285<1.71

Se acepta Ho y se rechaza H1

Conclusión:

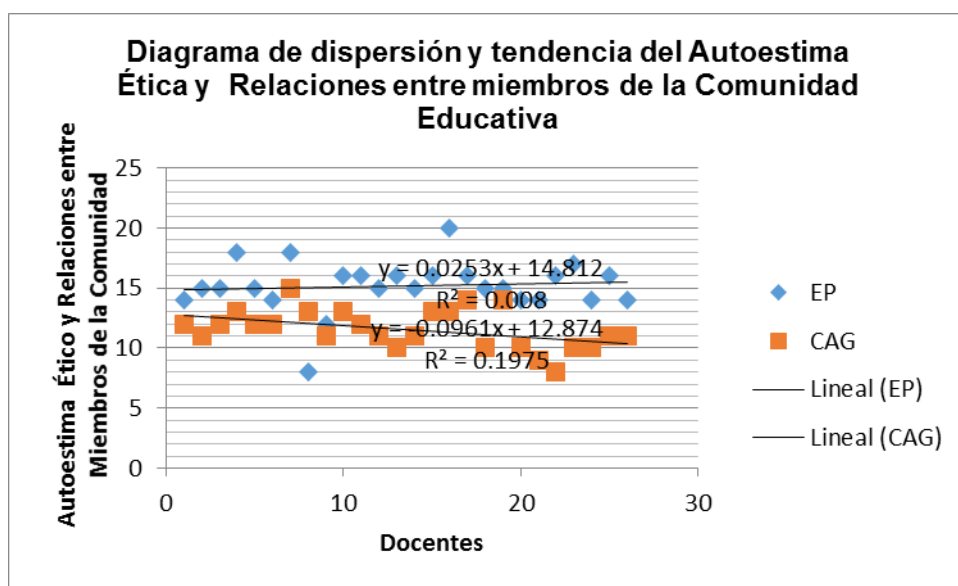
La correlación entre el Autoestima Ética y Relaciones entre miembros de la Comunidad Educativa, es alta

Fuente: Tabla “A” y “B”

ANÁLISIS

Una correlación positiva **R= 0.70** significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una relación significativa; es decir que el Autoestima Ética influye sobre las Relaciones entre miembros de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor 2011. En este caso decimos que a medida que crece el Autoestima Ética también aumenta el nivel de Relaciones entre miembros de la Comunidad Educativa.

GRÁFICO N° 16



Fuente: Tabla N° 16

TABLA N° 17. Coeficiente de correlación y su significancia estadística del Autoestima Ética a nivel de la Cultura Organizativa de los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

Hipótesis:	
Ho: $p = 0$ No existe correlación significativa	
H1: $p \neq 0$ Existe correlación significativa	
R= 0.69	
Tc= 0.7285	Tt=1.71
0.7285<1.71	
Se acepta Ho y se rechaza H1	

Conclusión:

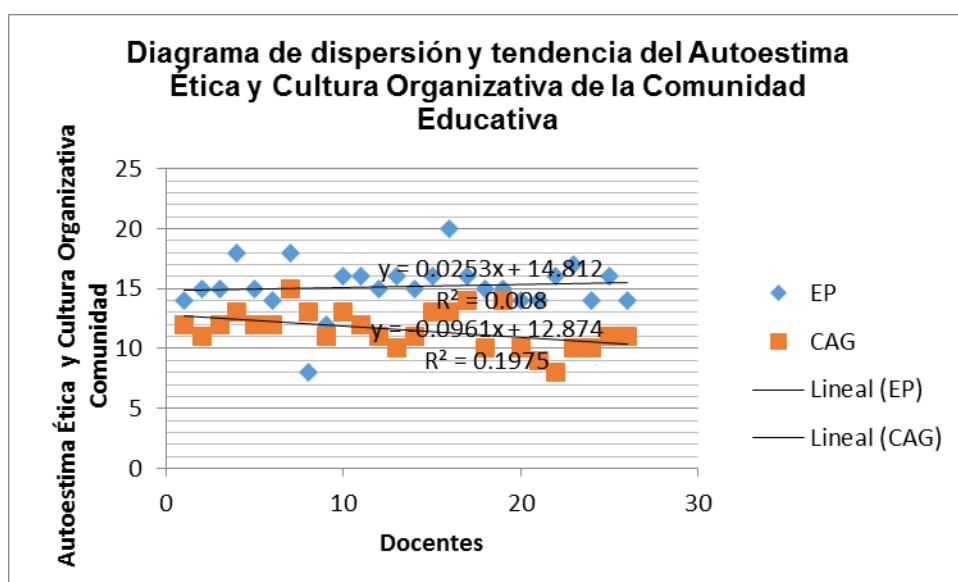
La correlación entre el Autoestima Ética y Cultura Organizativa de la Comunidad Educativa, es alta

Fuente: Tabla “A” y “B”

ANÁLISIS

Una correlación positiva **R= 0.69** significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una relación significativa; es decir que el Autoestima Ética influye sobre la Cultura Organizativa de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor 2011. En este caso decimos que a medida que crece el Autoestima Ética también aumenta el nivel de Cultura Organizativa.

GRÁFICO N° 17



Fuente: Tabla N° 17

TABLA N° 18. Cálculo de Correlación entre Autoestima y Clima Institucional

Profesores	Nivel de Autoestima (X)	X^2	Nivel de Clima Institucional (Y)	Y^2	XY
1	40	1600	117	13689	4680
2	39	1521	94	8836	3666
3	38	1144	103	10609	3914
4	47	2209	129	16641	6063
5	46	2116	123	15129	5658
6	47	2209	125	15625	5875
7	49	2401	129	16641	6321
8	49	2401	132	17424	6468
9	38	1144	105	11025	3990
10	44	1936	122	14884	5368
11	46	2116	128	16384	5888
12	48	2304	127	16129	6096
13	40	1600	138	19044	5520
14	46	2116	123	15129	5658
15	45	2025	123	15129	5535
16	43	1849	118	13924	5074
17	43	1849	115	13225	4945
18	50	2500	137	18769	6850
19	16	256	106	11236	1696
20	40	1600	137	18769	5480
21	48	2304	129	16641	6192
22	43	1849	116	13456	4988
	$\sum x = 945$	$\sum X^2 = 40416$	$\sum y = 2676$	$\sum Y^2 = 328020$	$\sum x y = 115925$

INDICE DE CORRELACIÓN ENTRE
AUTOESTIMA Y CLIMA INSTITUCIONAL

Fórmula de correlación de Pearson - Brown

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2) - (\sum x)^2 (n\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{22(115925) - (945)(2676)}{\sqrt{[(22)(40416) - (945)^2][(22)(328020) - (2676)^2]}}$$

$$r = \frac{2550350 - 2528820}{\sqrt{[889152 - 893025][7216440 - 7160976]}}$$

$$r = \frac{21530}{\sqrt{(3873)(55464)}}$$

$$r = \frac{21530}{25290}$$

$$r = 0.8513246$$

$$r = 0.85$$

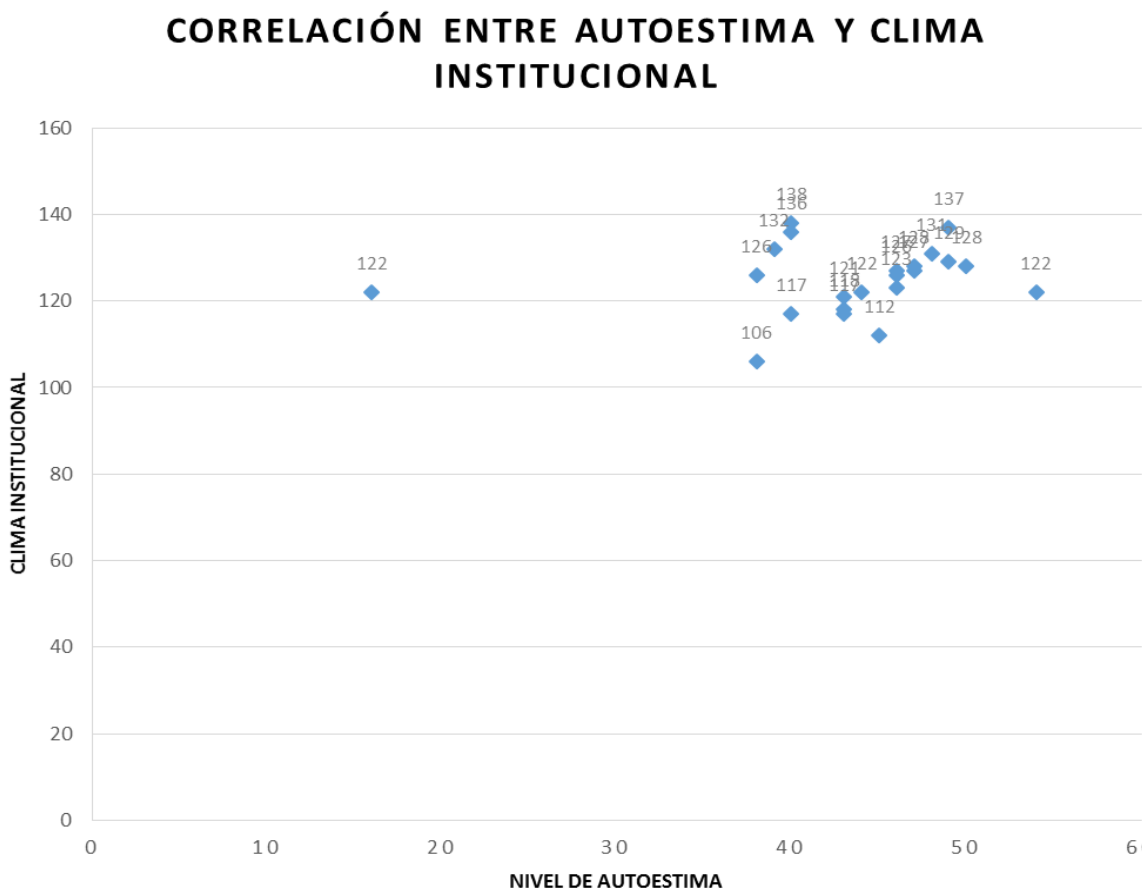
COMENTARIO

En términos generales, el valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$, existiendo las siguientes posibilidades:

1. Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
2. Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
3. Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
4. Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
5. Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

A luz del resultado $[r = 0.85]$ evidentemente nos encontramos ante la posibilidad 2 toda vez que $[r]$ es menor que 1 pero mayor que 0; por lo tanto, podemos concluir que entre las variables AUTOESTIMA Y CLIMA INSTITUCIONAL existe una CORRELACIÓN POSITIVA.

GRÁFICO N° 18



Fuente: Anexos 4 y 5 Tabla de puntajes de la dimensión Autoestima y Tabla de puntajes de la dimensión Clima Institucional de los/as docentes de primaria de la I. E. Nº 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”.

COMENTARIO

El gráfico nos indica que la AUTOESTIMA tiene un intervalo entre 16 y 54, en tanto que del CLIMA INSTITUCIONAL su intervalo es entre 106 y 138. Los datos no muestran dispersidad significativa, excepto lo señalado por un profesor cuya varianza es de 16 de Autoestima y 122 de Clima Institucional, siendo la muestra más dispersa.

Análisis de fiabilidad de los instrumentos.

$$r_1 = \frac{2r}{1+r}$$

$$r_1 = \frac{2r}{1+r}$$

$$r_1 = \frac{2(0.85)}{1+0.85}$$

$$r_1 = \frac{1,7}{1.85}$$

$$r_1 = 0.91$$

$$r^2 = 0.91^2$$

$$r^2 = 0,8281 = 82,81\%$$

El 82,81% de desempeño docente es explicado por el nivel de autoestima de los profesores de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela, del distrito de Soritor, Moyobamba, 2011.

La fiabilidad es aceptable considerando la tendencia conservadora de la prueba Alfa de Cronbach respecto a otras pruebas de finalidad.

Según las tablas el resultado obtenido indica que la correlación resultante está dentro de correlación positiva muy alta.

a) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

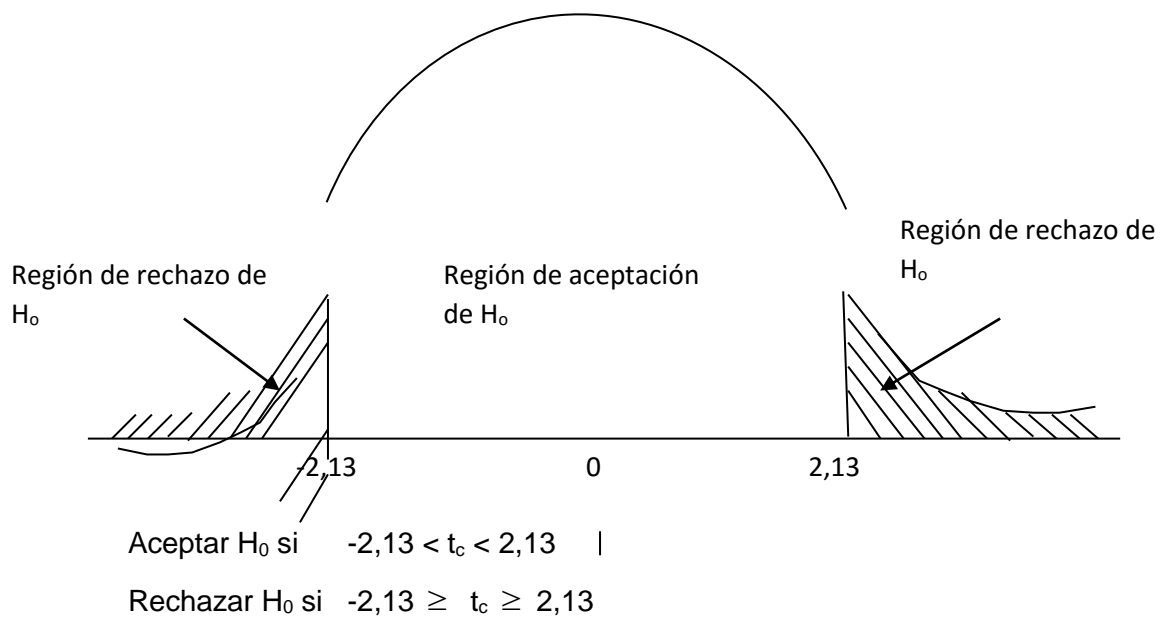
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 4

Valor crítico = 2,13



d) Recolección de datos y cálculos

$$N = 22$$

$$r = 0,85$$

$$t = \frac{0,85 \sqrt{22 - 2}}{\sqrt{1 - (0,85)^2}}$$

$$t = \frac{0,85 (4,47)}{\sqrt{1 - 0,72}}$$

$$t = \frac{3,80}{0,28}$$

$$t = 13,57$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($13,57 > 2,13$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión Estadística

Se concluye que: existe una correlación lineal alta entre la autoestima y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario N° 00500 Germán Rojas Vela del distrito de Soritor, 2011.

ANÁLISIS

En el Tabla N° 18 se observa que un profesor de la Institución Educativa Germán Rojas Vela de Soritor que equivale al 4,55% de los 22 evaluados tiene bajo nivel de autoestima, ya que obtuvo un calificación de 16 de un total de 58 ítems, y el mayor puntaje es de 50.

21 profesores que corresponde al 95,45% de los 22 profesores, tienen puntuaciones comprendidos entre 81 a 100, lo que los califica en un nivel significativamente alta de autovaloración en los aspectos de las relaciones interpersonales, de la buena convivencia social y el respeto propio de si mismo.

El coeficiente de correlación entre autoestima y clima institucional es positiva muy alta, dado que el índice correlacional es de 0,85 que en el parámetro convencional significa correlación positiva muy alta entre las variables autoestima y clima institucional.

TABLA “C”. ANÁLISIS DE VARIABILIDAD DE LOS RESULTADOS DE AUTOESTIMA Y CLIMA INSTITUCIONAL

MEDIDAS VARIABLES	\bar{X}	S	C.V.
AUTOESTIMA	85,9	1,42	10%
CLIMA INSTITUCIONAL	121,64	1,75	22%

Fuente. Elaboración propia mediante SPSS.

ANÁLISIS

- El promedio o la media aritmética de los calificaciones de la Autoestima de los profesores de la Institución Educativa Germán Rojas Vela de Soritor es de 85,9 que corresponde a un nivel significativamente alto y del Clima Institucional es de 121,64 que equivale a un nivel satisfactorio.

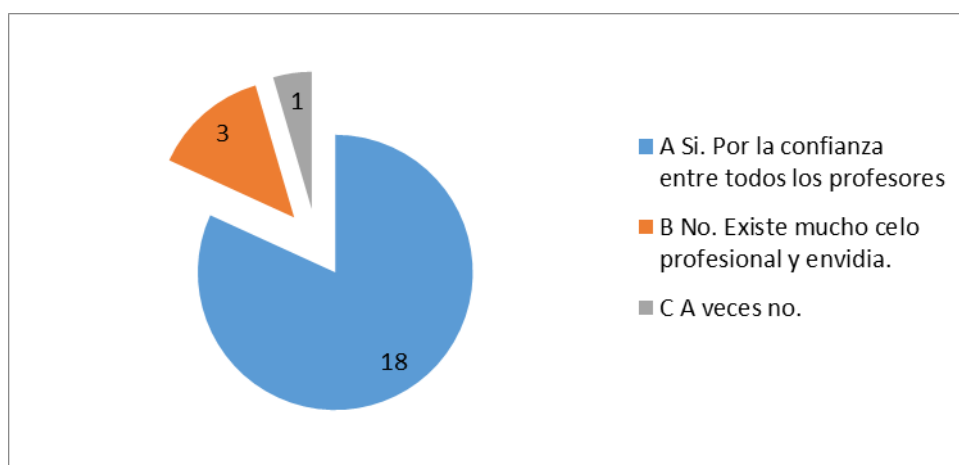
Resultados de la encuesta aplicada a los profesores

TABLA Nº 19. ¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?

	ALTERNATIVAS	fi	%
A	Si. Por la confianza entre todos los profesores	18	81,82
B	No. Existe mucho celo profesional y envidia	03	13,64
C	A veces no	01	4,55
TOTAL		22	100.00

Fuente: Resultados de la encuesta, Ítem Nº 01.

GRÁFICO Nº 19



ANÁLISIS

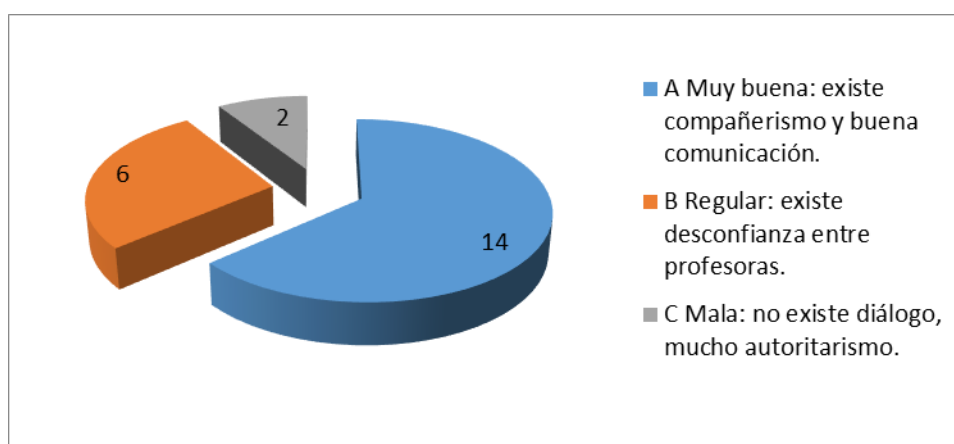
El gráfico nos demuestra que el 81,82% de los profesores de la Institución Educativa Germán Rojas Vela, de Soritor, se sienten a gusto en su ambiente de trabajo, el 13,64% no y el 4,55% a veces. Esto es relativamente favorable que para la mayoría si existe integración, compañerismo y armonía entre todos los integrantes de la comunidad, existiendo condiciones para desarrollar la institución.

TABLA Nº 20. ¿Cómo califica la relación que tiene con los integrantes de la comunidad educativa?

ALTERNATIVAS		fi	%
A	Muy buena: existe compañerismo y buena comunicación	14	63,64
B	Regular: existe desconfianza entre profesoras	06	27,27
C	Mala: no existe diálogo, mucho autoritarismo	02	9,09
TOTAL		22	100.00

Fuente: Resultados de la encuesta, Ítem Nº 02

GRÁFICO Nº 20



ANÁLISIS

La relación entre los integrantes de la comunidad educativa es muy buena, así opina 14 de 22 encuestados (63,64%), para 06 profesores (27,27%) es regular y 2 profesores (9,09%) manifiesta que la relación entre los integrantes de la comunidad educativa es mala.

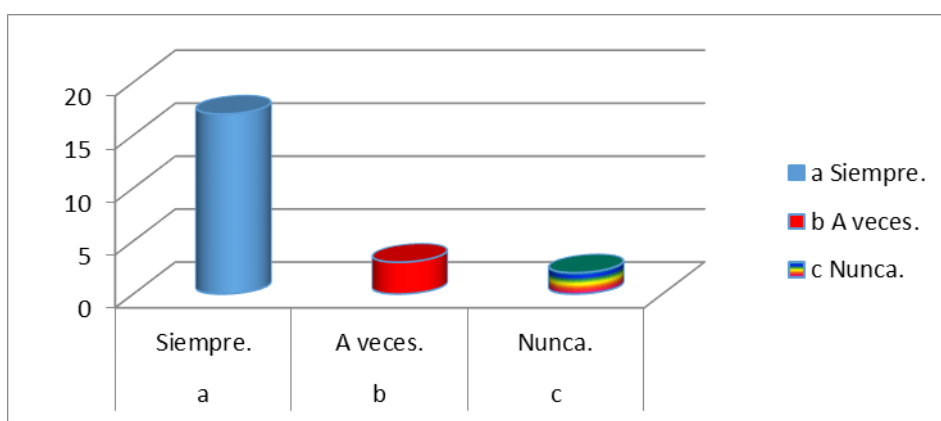
Consideramos que los directivos de las diferentes instituciones educativas deben buscar nuevas estrategias para que la comunicación sea más fluida y lograr que todos se involucren en la gestión para el desarrollo de la institución.

TABLA Nº 21. ¿Expresas tus ideas y opiniones sin ningún temor en los trabajos en grupo ante los demás profesores?

ALTERNATIVA		fi	F%
a	Siempre	17	77,27
b	A veces	03	13,64
c	Nunca	02	9,09
TOTAL		22	100,00

Fuente: Resultados de la encuesta, Ítem Nº 03

GRÁFICO Nº 21



ANÁLISIS

Como podemos observar, el 77,27% de los profesores de la Institución Educativa Germán Rojas Vela de Soritor expresan sus ideas y opiniones sin ningún temor en los trabajos en grupo.

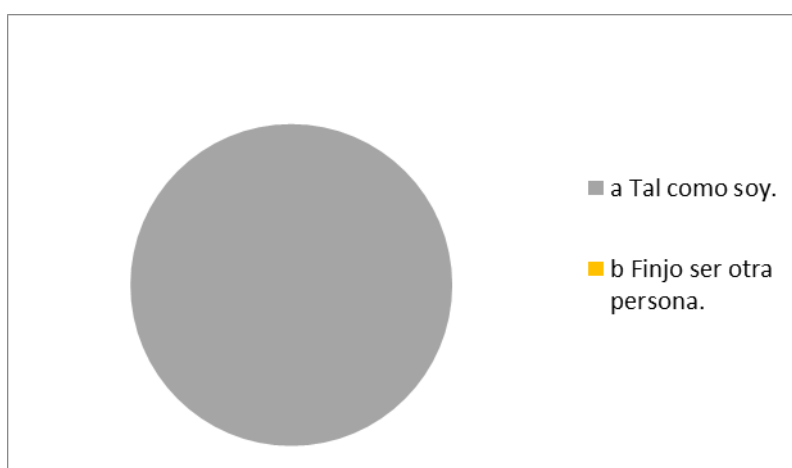
El 13,64% de profesores manifiestan que a veces expresan sus ideas y opiniones. Lo que es preocupante que un 9,09% de profesores no expresan sus ideas y opiniones en los trabajos, en lo cual indica que el clima institucional no es el óptimo.

TABLA N° 22. ¿Cómo muestras tu personalidad ante los demás?

ALTERNATIVA		fi	F%
a	Tal como soy	22	100
b	Finjo ser otra persona	00	0
TOTAL		22	100,0

Fuente: Resultados de la encuesta, Ítem N° 04.

GRÁFICO N° 22



ANÁLISIS

El 100% de los profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela de Soritor se muestran ante los demás tal como son, según sus características personales: aptitudes y destrezas, posibilidades, limitaciones y limitaciones.

IV. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos estamos en condición de aceptar once (11) de un total de once (11) Hipótesis de investigación específica que indican que en la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; se presentan los siguientes datos:

Se pudo comprobar que no existe relación positiva entre la autoestima social y el liderazgo del equipo directivo en la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, porque el coeficiente de correlación (r) es de 0,1364.

Coincidimos con lo que indica Haeussler y Milicic (1995) al sostener que los docentes que se valoran positivamente se comprometen con mayor facilidad y desarrollan un sentido amplio de responsabilidad en las actividades que realizan. Por lo tanto cuando un docente tiene una buena autoestima, contribuye con el buen clima institucional y la gestión educativa debido a que su comportamiento es correcto o agradable, son cooperadores, responsables.

Concordamos con Branden (1993), cuando señala la autoestima es la sensación fundamental de eficacia y un sentido inherente de mérito y la suma integrada de confianza y de respeto hacia sí mismo.

Convenimos con Alcántara (1993) de lo importante que es la importancia de la autoestima por ser el núcleo de la personalidad, Por lo tanto, nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa al influjo de nuestra autoestima.

Bonet (1994, p. 19) sostiene que la autoestima es de mucha importancia por ser “un auto conocimiento sensato y sanamente autocrítico como base imprescindible para conocer y reconocer tanto lo positivo como lo negativo de los rasgos de nuestro carácter y de nuestras conductas...”.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, tienen una **Autoestima Física (AF)** media (H₁).
- 5.2. Los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, tienen una **Autoestima Social (AS)** media (H₂).
- 5.3. Los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, tienen una **Autoestima Afectiva (AAF)** media (H₃).
- 5.4. Los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, tienen una **Autoestima Académica (AAC)** media (H₄).
- 5.5. Los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, tienen una **Autoestima Ética (AE)** media (H₅).
- 5.6. El **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, influye positivamente en el nivel de la **Estructura Organizativa (EO)** – (H₆).
- 5.7. El **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, influye positivamente en el nivel del **Liderazgo del Equipo Directivo (LED)** – (H₇).
- 5.8. El **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, influye positivamente en el nivel de la **Participación de la Comunidad (PC)** – (H₈).
- 5.9. El **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, influye positivamente en el nivel de las **Relaciones entre los Miembros de la Comunidad (RMC)** – (H₉).
- 5.10. El **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, influye positivamente en el nivel de la **Cultura Organizacional (CO)** – (H₁₀).
- 5.11. El **Clima Institucional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, influye positivamente en el nivel de la **Satisfacción Profesional de los Docentes (SPD)** – (H₁₁).
- 5.12. Los factores que determinan el Nivel de Autoestima y el Clima Institucional se interpretan de la siguiente manera:

5.13. Existe correlación positiva muy alta entre la autoestima y el Clima Institucional en los profesores de la I. E. N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, San Martín 2011, donde $r=0,85$ (coeficiente de Pearson).

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 A nivel de la UGEL Moyobamba; organizar, ejecutar y monitorear un programa de fortalecimiento del **CLIMA INSTITUCIONAL**, orientado a mejorar la gestión educativa en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.
- 6.2 A nivel de la Dirección de I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela; buscar nuevas estrategias para que la comunicación sea más fluida y lograr que todos se involucren en la gestión para el desarrollo de la institución.
- 6.3 A nivel de la Dirección de I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; implementar programas de incentivos a la buena convivencia a nivel institucional, que permita reconocer los esfuerzos alcanzados y demostrados por los docentes, premiándolos con becas de perfeccionamiento y estímulos personales, para elevar los factores que determinen el Nivel de **AUTOESTIMA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL**.
- 6.4 A nivel de los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela; conformar círculos de estudios para potenciar sus conocimientos y empatía.
- 6.5 A nivel de los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela; elaborar un proyecto de innovación, para fortalecer el grado de dominio y conocimiento de sus docentes a través de intercambios pedagógicos permanentes.
- 6.6 A nivel de los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela; difundir el trabajo de investigación realizado.
- 6.7 A nivel de los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela; analizar y aplicar las conclusiones del trabajo de investigación realizado a efectos de mejorar el Nivel de **AUTOESTIMA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL**.

VII. REFERENCIAS

- Chiavenato, I (2004) "Introducción a la teoría general de la administración"
Ed. Mc Graw-Hill. México – Séptima Edición.
- Coopersmith, S. 1981. Inventario de autoestima. En: ESPEJO, J.1998. Como
mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San
Marcos.185 pp.
- Crivisqui, E. 1995. "Presentación de los Métodos Estadísticos de Análisis
Factorial de Correspondencias Simples y Múltiples". PRESTA.
Universidad Nacional de Trujillo. Université Libre de Bruxelles diario
oficial el peruano. 2003. Ley General de Educación No. 24088.
NORMAS LEGALES. 13 pp.
- Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación
primaria, Ed. San Marcos.185 pp.
- Estructura Curricular Básica De Educación Primaria de menores. 2000. MED.
63 pp.
- Haeussler, I. y milicic, N.1995, Confiar en uno mismo: Programa de
autoestima. In: ESPEJO, J.1998. Como mejorar la autoestima en los
niños de educación primaria, Ed. San Marcos.185 pp.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. 1997. "Metodología de la
Investigación". Ed. Mc Graw-Hill. México.
- Horn, R. y Col. 1991. "Establecimiento de Sistemas de Medición del
Rendimiento Académico en América Latina un Análisis de Problema y
La Experiencia más reciente". Ed. Banco Mundial.
- Maslow, A. 1968. Hacia una psicología del ser. In: Mendoza, C. y Vásquez,
M. 1999. Corrientes Psicopedagógicas Contemporáneas. Facultad de
Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Cesar
Vallejo. 71 pp.
- Miranda, Z. 2002. "Relación entre Factores del Entorno Familiar y del
Alumno y del rendimiento Académico: 6to Grado de Educación Primaria

del C.E. 80008". Tesis – Título Profesional de Lic. en Estadística. U.N.T. Trujillo. Perú.

Monzón, P y Zavala, F. 1998. Tesis: "Correlación existente entre el nivel de autoestima y el logro de competencias, en el Área Personal Social de los alumnos del 6to grado de Primaria del C.E. No. 81700 de Virú", de la Universidad Cesar Vallejo. 80 pp

Morea, L. 1997. Autoestima" Monografías.com."

[www.monografias.com/trabajo5/autoest/autoest.shtml-72k-8\)](http://www.monografias.com/trabajo5/autoest/autoest.shtml-72k-8)

Núñez, M. 2002. "Influencia del Ambiente Familiar en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Tercer Grado de Educación Secundaria de los Centros Educativos Estatales de las Zonas Urbanas, Urbanas Marginales y Rurales de la Provincia de Trujillo". Tesis - Maestro en Tecnología Educativa. Trujillo-Perú.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/saccca_cj.pdfhttp://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/212

http://www.investigacionengestiondeportiva.es/Tesis/Tesis_MartaGarciaTascion.pdf

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN								
<p>Los profesores de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor – Moyobamba:</p> <p>➤ No visualizan con claridad los criterios de convivencia y las pautas de ética necesarias para actuar en conjunto frente a lo que debe hacer, exigir o permitir, quedando postergado el trabajo en equipo, hay una escasa organización para la toma de decisiones en bien de la institución, prácticas contrarias a las que postula una gestión democrática.</p> <p>➤ Gestión institucional poco efectiva y desvinculada de las demandas sociales.</p> <p>➤ Inadecuada convivencia y trabajo individualizado de los profesores.</p> <p>➤ Serios problemas de relaciones interpersonales y clima institucional relativamente.</p> <p>➤ Poca motivación y desagrado por el trabajo o para participar en acciones de capacitación docente</p>	<p>General:</p> <p>Hi: Existe relación entre la Autoestima y el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor – Moyobamba.</p> <p>Ho: No existe relación entre la Autoestima y el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Germán Rojas Vela, de Soritor – Moyobamba.</p> <p>Específicas:</p> <p><u>H₁ a H₅:</u> Existe un mayor porcentaje de docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, con una buena Autoestima Física (AF), Autoestima Social (AS), Autoestima Afectiva (AAF), Autoestima Académica (AAC) y Autoestima Ética (AE).</p> <p><u>H₆ a H₁₁:</u> El nivel de la Estructura Organizativa (EO), Liderazgo del Equipo Directivo (LED), Participación de la Comunidad (PC), Relaciones entre los Miembros de la Comunidad (RMC), Cultura Organizacional (CO) y Satisfacción Profesional (SP) influye positivamente en el Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre Autoestima y Clima Institucional en los profesores de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.</p> <p>Específicos:</p> <p>➤ Determinar el nivel de Autoestima en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor, mediante el test de Coopersmith; en base a las variables Física, Social, Afectiva, Académica y Ética.</p> <p>➤ Evaluar el nivel de Clima Institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor; a partir de las variables EO, LED, PC, RMC, CO y SP.</p> <p>➤ Interpretar los factores que determinan el Nivel de Autoestima y el Clima Institucional.</p>	<p>Se integra el método cualitativo con el cuantitativo, con mayor incidencia del segundo, puesto que se ajusta al diseño de investigación no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional (grado de relación entre autoestima y clima institucional en los profesores de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 0500 Germán Rojas Vela, de Soritor).</p> <p>Lo cuantitativo, en el aspecto de la organización, los modelos y las pruebas estadísticas desarrollada con la información obtenida. Además, porque la realidad es objetiva y existe en forma independiente del sujeto; porque los datos referidos a autoestima y clima institucional son numéricos, se cuantifican y se someten a análisis estadístico.</p>	<p>La población estuvo constituida por 22 profesores de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 0500 Germán Rojas Vela de Soritor-Moyobamba, año 2011</p> <table><tr><th>SEXO</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>VARONES</td><td>12</td></tr><tr><td>MUJERES</td><td>10</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>22</td></tr></table>	SEXO	TOTAL	VARONES	12	MUJERES	10	TOTAL	22
SEXO	TOTAL											
VARONES	12											
MUJERES	10											
TOTAL	22											

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Estimado profesor, a continuación, se te presenta cuatro (04) interrogantes que corresponden al trabajo de investigación “Relación entre la Autoestima en los profesores de la Institución N° 0500 Germán Rojas Vela de Soritor; por lo que solicitamos su colaboración, emitiendo tus respuestas con sinceridad, marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente; gracias.

1. ¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?
 - a. Si. Por la confianza entre todos los profesores. ☐
 - b. No. Existe mucho celo profesional y envidia. ☐
 - c. A veces no. ☐
2. ¿Cómo califica la relación que tiene con los integrantes de la comunidad educativa?
 - a. Muy buena: existe compañerismo y buena comunicación. ☐
 - b. Regular: existe desconfianza entre profesores. ☐
 - c. Mala: no existe diálogo, mucho autoritarismo. ☐
3. ¿Expresas tus ideas y opiniones sin ningún temor en los trabajos en grupo?
 - a. Siempre ☐
 - b. A veces ☐
 - c. Nunca ☐
4. ¿Cómo muestras tu personalidad ante los demás?
 - a. Tal como soy. ☐
 - b. Finjo ser otra persona. ☐

Muchas Gracias.

VALORACIÓN DE LA AUTOESTIMA DE DOCENTES

A continuación, hay una lista de frases sobre sentimientos. Si una frase describe cómo te sientes marca con una X en la columna SI, es decir si estás de acuerdo con la oración, y marca con una X en la columna NO si está en desacuerdo con la oración. No hay respuesta correcta o incorrecta.

Dimensión/área	TEMES	SI	NO
Dimensión Física o sí mismo	1. Generalmente los problemas me afectan muy poco.		
	2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público		
	3. Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí.		
	4. Puedo tomar una decisión fácilmente.		
	5. Soy una persona agradable.		
	6. En mi casa y escuela me enoja fácilmente.		
	7. Me cuesta trabajo acostumbrar a algo nuevo.		
	8. Soy popular entre las personas de mi edad.		
Dimensión Social o social pares	9. Mis padres generalmente toman en cuenta mis sentimientos.		
	10. Me doy por vencido fácilmente.		
	11. Mis padres y superiores esperan demasiado de mí.		
	12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme tal como soy.		
	13. Mi vida es muy complicada.		
	14. Mis colegas casi siempre aceptan mis ideas.		
Dimensión Afectiva	15. Tengo mala opinión de mí mismo.		
	16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa o centro de trabajo		
	17. Con frecuencia me siento incómodo con mis compañeros en la escuela donde laboro.		
	18. Soy menos guapo o (bonita) que la mayoría de la gente.		
	19. Si tengo algo que decir generalmente lo digo		
	20. Mi familia me comprende.		
	21. Los demás son mejores aceptados que yo.		
	22. Generalmente siento como si mi familia me estuviera presionando.		
	23. Generalmente me siento subestimado (a) por mis compañeros de trabajo.		
	24. Muchas veces me gustaría ser otra persona.		
	25. Se puede confiar muy poco de mí.		
	26. Nunca me preocupo por nada.		
	27. Estoy seguro de mí mismo.		
	28. Me aceptan fácilmente en un grupo.		

	29. Mi familia y yo la pasamos muy bien.		
	30. Paso bastante tiempo imaginando mi futuro.		
	31. Desearía tener menos edad.		
	32. Siempre hago lo correcto.		
	33. Estoy orgulloso de mi desempeño profesional.		
	34. Alguien tiene que decirme siempre lo que tengo que hacer.		
	35. Generalmente me arrepiento de las cosas que hago		
	36. Nunca estoy contento.		
Dimensión Académica o Desempeño Profesional	37. Estoy haciendo lo mejor que puedo para conseguir mis logros académicos.		
	38. Generalmente puedo cuidarme solo (a)		
	39. Soy bastante feliz.		
	40. Preferiría estar con jóvenes menores que yo.		
	41. Me agradan tósalas personas que conozco.		
	42. Me gusta cuando me invitan a exponer un tema relacionado a la profesión que desempeño.		
	43. Me entiendo a mí mismo.		
	44. Nadie me presta mucha atención.		
	45. Nunca me reprenden.		
	46. No me está yendo bien en mi institución educativa donde laboro.		
Dimensión Ética	47. Puedo tomar una decisión y mantenerla.		
	48. Realmente no me gusta ser joven.		
	49. No degusta estar con otras personas.		
	50. Nunca soy tímido.		
	51. Generalmente me avergüenzo de mí mismo.		
	52. Soy el centro de las bromas que realizan mis compañeros.		
	53. Siempre digo la verdad.		
	54. Mi director me hace sentir que no soy lo suficientemente capaz.		
	55. No me importa lo que me pase.		
	56. Soy un fracaso.		
	57. Me fastidio fácilmente cuando me reprenden.		
	58. Todas las acciones que realizo siempre necesito comunicárselo a los demás.		

INVENTARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	COMPORTAMIENTO Y ACTITUDES OBSERVABLES	FRECUENCIA				
		Siempre 5	Casi siempre 4	Algunas veces 3	Muy pocas veces 2	Nunca 1
Estructura organizativa	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.					
	Los servicios de salud que recibo son insuficientes.					
	La institución brinda estabilidad laboral.					
	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
	Cuando necesito información de otras instituciones educativas las puedo conseguir fácilmente.					
Liderazgo Equipo Directivo	El director crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
	El director es ético y ejemplo de valores.					
	Mi director generalmente apoya las decisiones que tomo.					
	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución.					
	El director gestiona el contrato personal temporal.					
	Entiendo las metas claras de la institución educativa.					
	El trabajo en equipo en otras instituciones educativas es bueno.					
Participación de la Comunidad	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
	Los miembros del grupo son distantes conmigo.					
	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
	La institución no toma en cuenta el desempeño.					
Relaciones entre miembros Comunidad Educativa	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
	El director desconfía del grupo de trabajo.					
	Sería más feliz en otra institución educativa.					
	Algunas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas.					
	Cuando las cosas salen mal en la IIEE, algunos docentes y administrativos rápidamente culpan a los demás.					
	Los trabajadores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros.					

Cultura Organizacional	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.					
	Recomiendo a mis amigos a mi institución como un excelente sitio de trabajo.					
	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					
	Los directivos no dan a conocer los logros de la institución educativa.					
	Me avergüenza decir que soy parte de la institución educativa.					
	Las metas de la institución son poco entendibles.					
Satisfacción Profesional	El entorno físico de mi centro de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
	La iluminación del área de trabajo es deficiente.					
	Las otras instituciones educativas responden bien a mis necesidades laborales.					
	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución.					
	Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades.					
	Sin incentivo no trabajo horas extras.					
	Estoy de acuerdo con mi asignación remunerativa.					

Escala de calificación:

En el caso de ítems la calificación fue de la siguiente manera:

Siempre = 5

Casi siempre = 4

Algunas veces = 3

Muy pocas veces= 2

Nunca = 1

Anexo N° 03: Fichas de validación por expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Dr. Gustavo Ramírez García

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente de investigación de la Universidad César Vallejo

Nombre del Instrumento : **Encuesta**

Autores del instrumento : **Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera**

Br. Esmilda Pérez Silva

Br. Sabina Llamo Guerrero

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

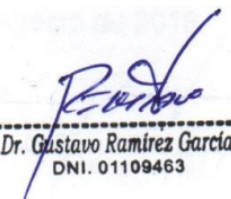
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		41				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2011.


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Mg. Alfonso Isuiza Pérez

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente de investigación de la Universidad César Vallejo

Nombre del Instrumento : **Encuesta**

Autores del instrumento : **Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera**

Br. Esmilda Pérez Silva

Br. Sabina Llamo Guerrero

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		41				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2011



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
CPPe N° 2301119950

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Dr. Percy Hipólito Barbarán Mozo
 Institución en la que trabaja /Cargo: Especialista de Matemática en la UGEL San Martín/Decano del Colegio de Profesores de San Martín
 Nombre del Instrumento : **Encuesta**
 Autores del instrumento : **Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera**
 Br. Esmilda Pérez Silva
 Br. Sabina Llamo Guerrero

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		41				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2011


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPP • N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Dr. Gustavo Ramírez García

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente de investigación de la Universidad César Vallejo

Nombre del Instrumento : **Valoración de autoestima**

Autores del instrumento : **Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera**

Br. Esmilda Pérez Silva

Br. Sabina Llamo Guerrero

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

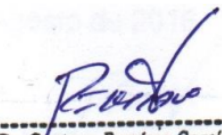
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					41	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2011.


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Mg. Alfonso Isuiza Pérez

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente de investigación de la Universidad César Vallejo

Nombre del Instrumento : **Valoración de autoestima**

Autores del instrumento : **Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera**

Br. Esmilda Pérez Silva

Br. Sabina Llamo Guerrero

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		41				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2011



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
CPPe N° 2301119950

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Dr. Percy Hipólito Barbarán Mozo

Institución en la que trabaja /Cargo: Especialista de Matemática en la UGEL San Martín/Decano del Colegio de Profesores de San Martín

Nombre del Instrumento : **Valoración de autoestima**

Autores del instrumento : **Br. Ernesto Willan Irigoyen Rivera**

Br. Esmilda Pérez Silva

Br. Sabina Llamo Guerrero

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		41				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2013.


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPP N° 357054

I.E N° 00500
"GERMAN ROJAS VELA"
SORITOR

Pionera de la Educación Soritorina

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO N° 00500 "GERMAN ROJAS VELA" DEL DISTRITO DE SORITOR, PROVINCIA DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN QUE SUSCRIBE.


HACE CONSTAR:

Que los profesores **ERNESTO WILLAN IRIGOYEN RIVERA, SABINA LLAMO GUERRERO Y ESMILDA PÉREZ SILVA;** estudiantes de Maestría en la UCV, han aplicado los ítems sobre autoestima y clima Institucional a los docentes del nivel primaria de esta Institución Educativa.

Por lo que se le expide la presente a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Soritor, 16 de setiembre del 2011




Abel Rodríguez del Águila
DIRECTOR

Anexo N° 05: informe de originalidad

“La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 00500 German Rojas Vela, de Soritor – Moyobamba”

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE
INTERNET

2%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.mecd.gob.es

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad de Lima

Trabajo del estudiante

1%

3

kino.iteso.mx

Fuente de Internet

1%

4

psicologavillapueyrredon.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

5

blogspot.com

Fuente de Internet

1%

6

redaccion.blogspot.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

1%

8

cedoc.inmujeres.gob.mx

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

El Coordinador de Investigación: Aladino Panduro Salas ha revisado la tesis de los estudiantes Br. **IRIGOYEN RIVERA ERNESTO WILLAN, LLAMO GUERRERO SABINA y PÉREZ SILVA ESMILDA** titulada "LA AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E.N°00500 GERMAN ROJAS VELA DE SORITOR – MOYOBAMBA - 2011", constato que la misma tiene un índice de similitud de 23 %

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 26 de diciembre de 2017




Dr. Aladino Panduro Salas
JEFE DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POS GRADO
UCV - TARAPOTO

Anexo N° 07: Autorización para publicar tesis en repositorio UCV

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Irigoyen Rivera Ernesto Willan**, identificados con DNI(X) OTRO () N°: **40830120** egresados de la Escuela de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....
.....



ERNESTO WILLAN IRIGOYEN RIVERA
DNI N° 40830120

FECHA: 13/04/2018

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Llamo Guerrero Sabina**, identificado con DNI (☒) OTRO (☐) N°: **33670772**, egresado de la Escuela POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....
.....


SABINA LLAMO GUERRERO
DNI N° 33670772

FECHA: 13/04/2018

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Pérez Silva Esmilda**, identificado con DNI (X) OTRO () N°: **40532600**, egresado de la Escuela POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....
.....

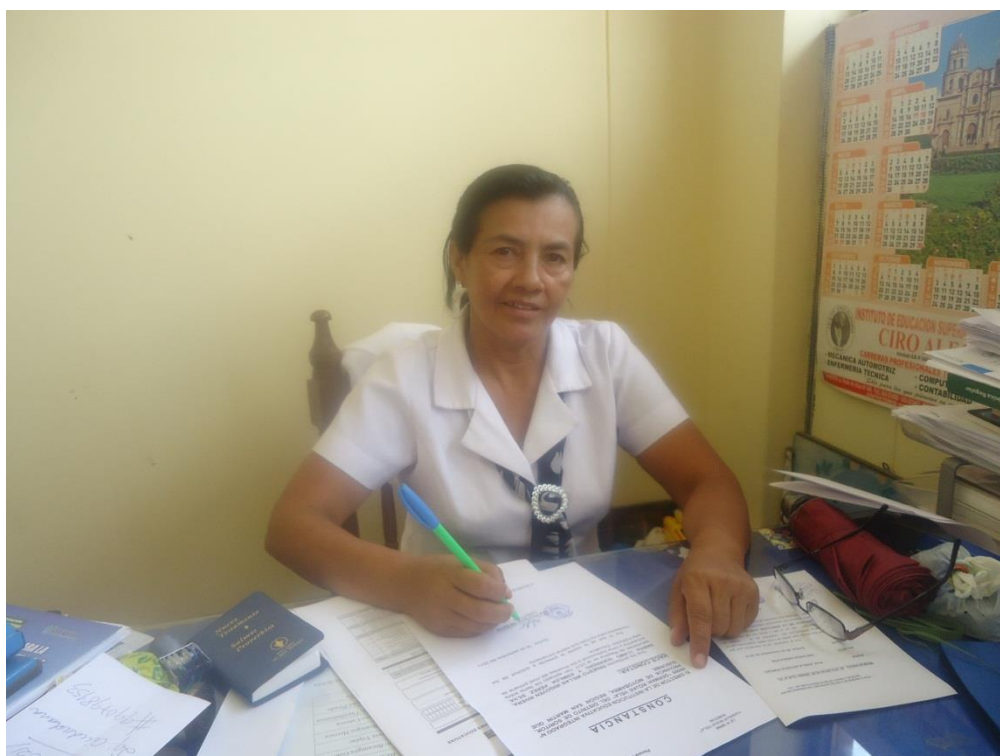

ESMILDA PEREZ SILVA
DNI N° 40532600

FECHA: 13/04/2018

Anexo N° 08: videncias fotográficas



Evidencia de la aplicación de los tests de autoestima y clima institucional a los docentes de la I.E. N° 00500 “German Rojas Vela”, Distrito de Soritor – Moyobamba .



Evidencia de la aplicación de los tests de autoestima y clima institucional a los docentes de la I.E. N° 00500 “German Rojas Vela”, Distrito de Soritor – Moyobamba.

